

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Úřadu práce České republiky – krajská pobočka
v Ostravě

Tools of Active Employment Policy in the Labour Office in the Czech Republic – Regional
Branch in Ostrava

Student: Bc. Lenka Ferencová

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.

Ostrava 2016

Zadání diplomové práce

Student:

Bc. Lenka Ferencová

Studijní program:

N6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202T049 Účetnictví a daně

Téma:

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Úřadu práce České republiky
– krajská pobočka v Ostravě
Tools of Active Employment Policy in the Labour Office in the Czech
Republic – Regional Branch in Ostrava

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Právní úprava nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice
 3. Analýza vybraných nástrojů aktivní politiky na Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Ostravě
 4. Zhodnocení efektivnosti a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 1246 s. ISBN 978-80-7263-850-5.

BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

PICHRTL, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2013. 376 s. ISBN 978-80-7400-481-0.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

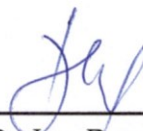
Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jana Martiníková, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně příloh, zpracovala samostatně. Přílohy č. 1, 2, 3 a 5, které mi byly dány k dispozici, jsem samostatně doplnila.“

V Ostravě dne 22. dubna 2016



Lenka Ferencová

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Právní úprava nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR.....	6
2.1	Cíle politiky zaměstnanosti	6
2.2	Správa státní politiky zaměstnanosti	7
2.2.1	Zájemce o zaměstnání	8
2.2.2	Uchazeč o zaměstnání	9
2.3	Aktivní politika zaměstnanosti	10
2.3.1	Rekvalifikace.....	11
2.3.2	Rekvalifikace zaměstnanců	12
2.3.3	Veřejně prospěšné práce.....	13
2.3.4	Společensky účelná pracovní místa.....	14
2.3.5	Poskytované příspěvky.....	14
2.3.6	Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	15
2.3.7	Investiční pobídky	16
2.4	Zaměstnávání absolventů škol.....	17
2.5	EURES – Evropské služby zaměstnanosti	18
2.6	Trh práce a regionální nerovnosti	19
2.6.1	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	19
2.6.2	Nezaměstnanost.....	20
2.6.3	Trh práce v Moravskoslezském kraji	21
3	Analýza vybraných nástrojů aktivní politiky na Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Ostravě	25
3.1	Popis okresu Ostrava	25
3.2	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Ostrava	26
3.3	Nástroje APZ krajské pobočky Ostrava	30
3.3.1	Rekvalifikace.....	31

3.3.2	Veřejně prospěšné práce.....	35
3.3.3	Společensky účelná pracovní místa.....	36
3.3.4	Ostatní nástroje APZ - poskytované příspěvky.....	39
3.3.5	Realizace projektů Evropského sociálního fondu	40
3.4	Poradenská činnost ÚP ČR – KrP v Ostravě.....	44
3.5	Účetní a daňové aspekty	46
4	Zhodnocení efektivnosti a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	50
4.1	Vyhodnocení vybraných nástrojů APZ	50
4.2	Doporučení a prognóza vývoje trhu v okrese Ostrava	55
4.3	Komparace nástrojů APZ s vybranými okresy ČR	56
5	Závěr	58
	Seznam použité literatury.....	60
	Seznam zkratk	62
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Úroveň nezaměstnanosti České republiky lze do určité míry ovlivňovat pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou významné i pro osoby mající zaměstnání a slouží tedy i jako prostředek ke zvýšení kvalifikací.

Cílem diplomové práce je nastínit problematiku právní úpravy zakotvenou v českých zákonech a předpisech, a také komplexně zhodnotit a posoudit efektivnost využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Ostravě.

Metody využitě pro tuto práci jsou především deskripce, analýza a komparace. Práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a praktické. Obsahem teoreticko-metodologické části je stanovení hospodářských a sociálních cílů státní politiky zaměstnanosti, vymezení pravomocí a činností správních orgánů. Jsou zde popsáni účastníci, kteří působí na trhu práce, jejich práva a povinnosti. Dále jsou uvedeny konkrétní typy nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pomocí kterých Úřady práce České republiky ovlivňují vývoj trhu práce. V podkapitolách této části je také vymezení základních pojmů související s nezaměstnaností. V závěru jsou uvedena statistická data a vývoj nezaměstnanosti Moravskoslezského kraje, jenž patří mezi regiony s nejvyšší registrovanou mírou nezaměstnanosti v České republice.

V prakticko-aplikační části diplomové práce je rozebrán vývoj nezaměstnanosti v okrese Ostrava a dále je provedena analýza vybraných nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti za pětileté období od roku 2010 do roku 2014. Je zde pracováno s konkrétními údaji poskytnutými Úřadem práce České republiky – krajskou pobočkou v Ostravě. Za vzorek šetření byl zvolen celkový počet uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaný v okrese Ostrava. Dále jsou zde uvedeny účetní a daňové aspekty z pohledu soukromých subjektů, kteří zabezpečují svým stávajícím zaměstnancům dodatečnou potřebnou rekvalifikaci a také těch, kteří zřizují a vyhrazují pracovní místa ve spolupráci s ÚP KrP Ostrava. Následně je zhodnocena efektivita využitých nástrojů a opatření vedoucí k cílenému usměrňování trhu práce. Obsahem je rovněž souhrnný přehled realizace APZ za celé analyzované období. Konkrétní zjištěné hodnoty jsou vyjádřeny v podílech úspěšnosti a účinnosti jednotlivých nástrojů a opatření, čímž je obecně vyjádřena aktivní činnost a spolupráce uchazečů o zaměstnání v jednotlivých letech. V této části je také uveden předpoklad prognózy vývoje trhu práce, na což navazuje srovnání využívaných nástrojů APZ s pěti městy registrující největší počet obyvatel v České republice. Tato komparace je taktéž provedena za pětileté období.

2 Právní úprava nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Aktivní politika je nedílnou součástí tvorby maximální možné úrovně zaměstnanosti, která je v souladu s hospodářskými a sociálními cíli České republiky. Základní právní normou pro postup k dosažení těchto cílů je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato kapitola je zaměřena na komplexní teoretické souvislosti aktivní politiky zaměstnanosti a také jejich zakotvení v daných právních předpisech. Dalšími hlavními zdroji využitými pro tuto část jsou Jouza (2004), Tvrdý (2007), Andraščíková a kol. (2014) a Pichrtl (2013).

2.1 Cíle politiky zaměstnanosti

Národní cíle politiky zaměstnanosti korespondují s cíli Evropské unie a strategií programu Evropa 2020, který se zaměřuje na hospodářský růst. V rámci ČR se především jedná o zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let na 75%. Nejaktuálnější hodnota této míry je zveřejněna k 30. září roku 2015, kdy zaměstnanost osob této věkové skupiny činila v České republice 74 %. Vláda se rovněž zaměřuje na zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věku 20-64 let na 65 %. V roce 2015 ve třetím kvartále byly statistické výsledky nižší pouze o jeden procentní bod. Zaměstnanost starších osob ve věku 55-64 činí 52 %. Cílem vlády do roku 2020 je zvýšit tento podíl na 55 %. V oblasti vysoké nezaměstnanosti se ministerstvo práce a sociálních věcí zaměřuje také na osoby ve věku 15-24, kde usiluje o snížení hodnot nezaměstnanosti až o jednu třetinu, tedy zhruba na 11%. Další problémovou oblastí z hlediska zaměstnatelnosti jsou osoby s nízkou kvalifikací. Do roku 2020 vláda stanovila cíl, snížit tyto hodnoty o čtvrtinu, tedy na 13 % osob k celkovému počtu nezaměstnaných. K dosažení těchto cílů se vláda zaměřuje na motivaci občanů a jejich schopnost rychlejší adaptace na změny, například z důvodu stěhování za zaměstnáním. Také se snaží podporovat malé (do 50 zaměstnanců) a střední (do 250 zaměstnanců) podniky, které přispívají k vytvoření nových pracovních míst, a také usiluje o rovnost občanů bez diskriminačního vyloučení.¹

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje hlavně zabezpečování práva na zaměstnání. Právo na práci a na zaměstnání je obsaženo v lidskoprávních dokumentech, v národní úrovni v Listině základních práv a svobod. Dále se státní politika zaměstnanosti zaměřuje na vyhodnocování aktuální situace trhu práce, prognózy zaměstnanosti, rozvoj lidských zdrojů, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob, poskytování podpory v nezaměstnanosti, podpory při rekvalifikaci a na mnoho dalších oblastí. Usiluje zejména o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci, o produktivním využití zdrojů

¹ §§ 2 – 4 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

pracovních sil a také o zabezpečení práv občanů, kteří jsou významnými účastníky právních vztahů. Vstupují na trh práce na straně nabídky jakožto fyzické osoby, které splňují způsobilost být zaměstnancem², jsou jimi jak občané České republiky, tak zahraniční fyzické osoby. Poptávajícími účastníky na trhu práce jsou zaměstnavatelé³, kterými mohou být jednak fyzické osoby provozující například živnostenskou činnost dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, advokáti, notáři, daňoví poradci, mohou jimi být i občané bez jakéhokoliv oprávnění k činnosti podle zvláštního předpisu, a jednak jimi mohou být právnické osoby, kterými jsou obchodní korporace, státní podniky, rozpočtové a příspěvkové organizace, banky aj.

Zabezpečení práv občanů, zejména zákaz diskriminace⁴, vychází z mezinárodních smluv. Konkrétně ze Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948, dále se vychází ze Směrnice Evropského společenství o realizaci zásady stejného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a o pracovní podmínky. Platí zde rovné zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání, v rámci uplatňování tohoto práva je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, věku, náboženství. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Ovšem pokud se bude jednat o profesi, která vyžaduje zvláštní zdravotní způsobilost, nebude se jednat o diskriminační jednání z hlediska zaměstnavatele, jestliže nepřijme na toto pracovní místo osobu, která nemůže dle lékařského posudku takovou práci vykonávat.

2.2 Správa státní politiky zaměstnanosti

V předchozí podkapitole je uvedeno, že mezi hlavními účastníky právních vztahů politiky zaměstnanosti patří zaměstnanec a zaměstnavatel. Tyto právní vztahy jsou uzákoněny a činnost bývá zprostředkována prostřednictvím státu, zastupovaným ministerstvem a úřady práce, jež jsou rovněž označovány za účastníky právních vztahů na trhu práce.

Úřady práce a agentury práce⁵ provádí poradenské a informační činnosti v oblasti pracovních příležitostí a jejich základním cílem je zaměstnat osoby, které se o zaměstnání ucháží. Vzhledem ke společnému cíli se nejedná o konkurenty. Je žádoucí, aby tyto dva subjekty zprostředkovávající zaměstnání spolupracovaly a vzájemně si doplňovaly informace

² § 6 zákoníku práce

³ § 7 zákoníku práce

⁴ § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵ Právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání, § 14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

např. o vývoji trhu práce, o počtu nově evidovaných či umístěných osob do zaměstnání. ÚP poskytuje uchazečům a zájemcům informace o aktuálních volných pracovních místech, jejich poradenská činnost se zaměřuje také na osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, dále na osoby se zdravotním postižením, rovněž se orientují na mládež připravující se na vstup do pracovního procesu. Jednají v úzkém kontaktu se zaměstnavateli, poskytují jim informace o zájemcích a uchazečích o zaměstnání, a zároveň jim pomáhají při výběru vhodných osob na volná pracovní místa, které mají úřady práce danými zaměstnavateli k dispozici. Úřady práce úzce spolupracují s místními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy ad., zejména pak při řešení problémů trhu práce, sdružování prostředků a v rámci součinnosti integrace informací uchazečů popř. zájemců o zaměstnání. Nezbytnou funkcí Úřadu práce ČR je vést evidenci uchazečů, zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst a pracovní povolení vydaných cizincům, popř. osobám bez státní příslušnosti. Rovněž rozhodují o vyřazení uchazečů z evidence, a dále o odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení. Májí za úkol hospodařit s finančními prostředky, které jsou určeny na provoz úřadu, na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti při uplatňování nástrojů aktivní politiky a vyplacení podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Finanční prostředky ve formě příspěvků na podporu zaměstnání, plynou zaměstnavatelům, kteří z celkového počtu zaměstnaných osob zaměstnávají z více než 50 % pracovníků se zdravotním postižením.

Nadřízeným orgánem ÚP je Ministerstvo práce a sociálních věcí, sekce trh práce, jehož hlavní cíl směřuje k dodržování zákonnosti a zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Spravuje a poskytuje prostředky určené na podporu státní politiky zaměstnanosti a zároveň rozhoduje o jejich použití. Jejich pravomoc se vztahuje na udělení a odnímání povolení právnickým nebo fyzickým osobám vykonávající zprostředkování zaměstnání, kterými jsou již zmíněné agentury práce. Ministerstvo vede evidenci těchto agentur a kontroluje jejich činnost. Dále řídí úřady práce a vykonává nad nimi kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem⁶, včetně ukládání pokut.

2.2.1 Zájemce o zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti definuje zájemce o zaměstnání jako fyzickou osobu, která má o zprostředkování zaměstnání zájem a s tímto záměrem požádá o zařazení do evidence

⁶ § 6 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

kterýkoliv Úřad práce na území České republiky. Na základě písemné žádosti je takovýto zájemce zařazen do evidence zájemců o zaměstnání. V záznamu se zde vedou údaje o jeho rekvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, údaje o jeho zdravotních omezeních souvisejících se zprostředkováním zaměstnání a identifikační údaje evidovaného zájemce. Na žádost zájemce ukončí ÚP vedení evidence nebo v případě, že zájemce neposkytuje potřebnou součinnost či jinak maří zprostředkování zaměstnání vykonávaný tímto správním úřadem. Údaje se spravují výhradně pro statistické účely a pro zprostředkování zaměstnání pro volbu vhodného zaměstnání. Zájemce o zaměstnání může být v pracovněprávním vztahu a zároveň se může účastnit rekvalifikace.

2.2.2 Uchazeč o zaměstnání

V případě definice tohoto pojmu, je vhodné zpočátku poukázat na hlavní rozdíly mezi zájemcem a uchazečem o zaměstnání. Uchazečem je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání ÚP, v jehož správním obvodu má bydliště. Zájemce může požádat kterýkoliv úřad práce na území ČR. V praxi se projevilo, že efektivnější způsob, jak se zapojit na trh práce, je pro uchazeče vhodnější žádat o zprostředkování zaměstnání úřad práce v místě jeho bydliště. Uchazeč o zaměstnání, nemůže být v pracovněprávním a služebním poměru⁷, ani osobou samostatně výdělečně činnou, soudcem, ředitelem Bezpečnostní informační služby, pěstounem vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče⁸ či fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání. Taxativní výčet v případech, kdy fyzická osoba nemůže být brána za uchazeče o zaměstnání, se nachází v § 25 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování zaměstnání (tj. vyhledání vhodného zaměstnání, poradenství atd.) obdobně jako zájemce, ovšem co se týče uznání podpory v nezaměstnanosti, při splnění zákonem stanovených podmínek, zájemci toto právo zaniká. Uchazeč má rovněž právo na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání⁹ a na pracovní rehabilitaci, jestliže se jedná o osobu se zdravotním postižením.

Na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání se fyzická osoba zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání. Žádost zpravidla obsahuje identifikační údaje uchazeče, údaje o jeho kvalifikaci, informace o zdravotním stavu, popř. zdravotním omezením apod.

⁷ S výjimkami uvedenými v odst. 3 a 5 §25 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁸ § 44 a 47 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění zákona č. 320/2002 Sb.

⁹ § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Současně uchazeč písemně schvaluje, aby tyto údaje mohly být dále zpracovány ke statistickým účelům a k potřebám vedoucím ke zprostředkování zaměstnání. Evidence uchazečů o zaměstnání vedená ÚP, zahrnuje informace např. o průběhu zprostředkování zaměstnání, součinnosti uchazeče, včetně údajů uvedených v písemné žádosti uchazeče. Jestliže evidovaný uchazeč změnil v průběhu své bydliště, je povinen tuto skutečnost oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů.

Úřad práce ukončí vedení evidence uchazeče o zaměstnání z důvodu nástupu do zaměstnání a to ke dni, kdy tato skutečnost nastane. Dále v případě, kdy uchazeč písemně požádá o ukončení evidence, či při nástupu výkonu trestu odnětí svobody. Také z hlediska příslušných pravomocí Úřadu práce ČR je možné vyřadit uchazeče z evidence UoZ. Například je-li uchazeč o zaměstnání ve vazbě po dobu delší než 6 měsíců, uchazeč zrušil svůj souhlas se zpracováním údajů, vykonává nelegální práci, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, maří součinnost s úřadem práce, nebo pokud odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním se rozumí takové zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby¹⁰.

Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena fyzická osoba, která neposkytne úřadu práce identifikační údaje, neposkytne souhlas se zpracováním údajů, vykonává trest odnětí svobody, popř. vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě. Dále fyzické osoby, které jsou uznány dočasně neschopné práce, jsou invalidní ve třetím stupni či pobírají peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu.

2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Ministerstvo a Úřady práce ČR, společně s dalšími subjekty, realizují a zabezpečují opatření vedoucí k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. K tomuto cíli slouží nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jimiž jsou:

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,

¹⁰ §20 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zpracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- investiční pobídky.

Vhodná volba zaměstnání by měla korespondovat s individuálními kvalifikačními znalostmi každého uchazeče. K nalezení takového zaměstnání, které by splňovaly požadavky na obou stranách pracovněprávního vztahu, slouží opatření aktivní politiky - poradenství. Dalším opatřením APZ jsou cílené programy k řešení zaměstnanosti. Tato opatření budou podrobněji analyzována v kapitole třetí, jelikož nesou nezastupitelný význam v oblasti APZ pro uchazeče i zájemce o zaměstnání.

2.3.1 Rekvalifikace

Možnost využití rekvalifikace se vztahuje jak na uchazeče o zaměstnání, tak na zájemce o zaměstnání, zejména v případě pocitu ohrožení ze ztráty současného zaměstnání. Rekvalifikace, či rekvalifikační kurzy, mohou provádět pouze akreditovaná zařízení a nebo vzdělávací či zdravotnické zařízení, která mají akreditované vzdělávací programy umožňující zúčastněným fyzickým osobám nabýt nové znalosti nebo rozšířit stávající kvalifikaci. Rekvalifikační zařízení provádí rekvalifikaci osob na základě dohody s úřadem práce. Dohoda musí být uzavřena písemně. Obsahuje identifikační údaje účastníků dohody, místo a způsob provedení rekvalifikace, dobu zahájení a ukončení rekvalifikace, pracovní činnost, na kterou budou osoby rekvalifikovány, základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace, což souvisí s respektováním zásady efektivnosti rekvalifikace. Předmětem dohody je také kalkulace nákladů, kterou navrhuje vzdělávací zařízení a úřad práce může tyto náklady hradit. Před samotným absolvováním rekvalifikace je nutné individuálně posoudit každého účastníka. Zaměřit se na jeho dosavadní vědomosti a dovednosti zjistit, co nového je třeba rekvalifikací získat, na co konkrétně se zaměřit, aby byl vhodně připraven pro výkon pracovní činnosti a rekvalifikace se tak stala pro něj účinná. Z tohoto důvodu se za každých okolností dbá na věk účastníka a jiné sociální souvislosti a také na maximální hospodárnost přidělených finančních prostředků ze státního rozpočtu.

Úřady práce uskutečňují rekvalifikace na základě písemné dohody s uchazečem nebo se zájemcem o zaměstnání, která zahrnuje informace o pracovní činnosti, na kterou se rekvalifikace vykonává, způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání, podmínky

poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací aj. Uchazeči přísluší podpora ve výši 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání po celou dobu rekvalifikace. Právní nárok vzniká dnem nástupu uchazeče na rekvalifikaci.

Mezi náklady, které hradí úřad práce, se řadí především přímé náklady, podíl režijních nákladů, DPH hrazena rekvalifikačním zařízením, pokud nejsou plátcí této daně, ochranné pracovní prostředky a pojištění účastníku pro případ úrazu. Jestliže se místo konání rekvalifikace uskutečňuje mimo obec uchazeče o zaměstnání, ÚP hradí náklady spojené s dopravou, ubytováním a stravným – maximálně do výše 1 000 Kč na den.

Předmětem rekvalifikace je zpravidla vzdělávání ve formě programů. Tyto programy zaručují přípravu na další profesní činnosti a získávají se nové pracovní dovednosti, nebo se prohlubuje stávající kvalifikace.

Specifický typ rekvalifikace je určen absolventům středních škol a odborných učilišť, kteří potřebují získat po ukončení studia praxi v daném oboru. V průběhu této rekvalifikace - stáže je absolvent stále v evidenci místně příslušného úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání a má nárok na hmotné zabezpečení, které je mu vypláceno. Ačkoliv absolvent není v pracovním poměru u organizace, kde stáž probíhá, vztahuje se na něj zákoník práce a to včetně nároku na dovolenou. Maximální možná délka stáže je 12 měsíců. Po ukončení rekvalifikace obdrží uchazeč o zaměstnání potvrzení o délce rekvalifikace, druhu činnosti a krátké pracovní ohodnocení, které vypracuje organizace zabezpečující tuto stáž.¹¹

2.3.2 Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace může probíhat i za takové skutečnosti, kdy zaměstnavatel uzavře dohodu s úřadem práce v zájmu dalšího vzdělávání svých zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že rekvalifikace zaměstnanců probíhá v pracovní době, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu rekvalifikace probíhá pouze v ojedinělých případech, a to tehdy, pokud je to nezbytně nutné k zabezpečení rekvalifikace. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) stanovuje, formy rekvalifikace, druhy nákladů a nákladů spojených s rekvalifikací

¹¹ Zdroj: www.startnatrhprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti

hrazené úřadem práce. Náklady na rekvalifikaci může ÚP platit plně či částečně, avšak např. náklady na ochranné pracovní prostředky a pojištění hradí za své zaměstnance zaměstnavatel.

Úřady práce tedy mohou na základě dohody přispívat zaměstnavatelům na rekvalifikaci zaměstnanců. Takováto rekvalifikace se nejčastěji provádí z důvodu, aby se předešlo situacím, kdy v důsledku strukturálních či organizačních změn, popřípadě z racionalizačních opatření, musejí zaměstnavatelé hromadně propouštět své zaměstnance. Na základě těchto skutečností mohou zaměstnavatelé využít opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, kdy náklady na tuto rekvalifikaci mohou být plně nebo částečně hrazeny úřadem práce. Zaměstnanci se tedy účastní rekvalifikace v zájmu dalšího pracovního uplatnění, která se zpravidla uskutečňuje v pracovní době. Zaměstnanci proto náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, jelikož pro zaměstnance je rekvalifikace překážkou v práci. Mimo pracovní dobu se rekvalifikace uskutečňuje pouze ve výjimečných případech s ohledem na způsob jejího zabezpečení.

Jestliže je zaměstnavatel povinen zabezpečovat pro své zaměstnance teoretickou nebo praktickou přípravu související s výkonem práce, podle příslušných právních předpisů se v tomto případě nejedná o rekvalifikaci. Zaměstnanec je povinen se účastnit těchto příprav. V případě, že zaměstnanec absolvuje z vlastního zájmu přípravu, která není nezbytná pro jeho dosavadní vykonávanou práci, postupuje se podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů¹² a taktéž se nejedná o rekvalifikaci. Na základě těchto skutečností je proto nutno rozlišovat prohlubování kvalifikace uložené zaměstnanci zaměstnavatelem a zvyšování kvalifikace zaměstnance na vlastní popud od samotné rekvalifikace, na kterou může zaměstnavatel získat peněžní prostředky a financovat tak náklady spojené s touto činností.

2.3.3 Veřejně prospěšné práce

Mezi klasickou formu nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejně prospěšné práce, spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Zaměstnavatel může poskytnout pracovní místo uchazeči o zaměstnání na dobu nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců po dohodě s úřadem práce, a to i opakovaně. Zaměstnavateli úřad práce umožňuje získat příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance.

¹² § 141a zákoníku práce. Vyhláška č. 140/1968 Sb., o pracovních úlevách zabezpečení studujících při zaměstnání, ve znění zákona č. 188/1988 Sb. a vyhlášky č. 197/994 Sb.

Pracovní příležitosti jsou uskutečňovány na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Na tyto práce jsou mnohdy umísťováni uchazeči, kteří jsou obtížně zaměstnatelní.

2.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Společně s veřejnými prospěšnými pracemi jsou společensky účelná pracovní místa nejvýznamnějšími nástroji APZ. SÚPM jsou zřizována zaměstnavateli na základě dohody s Úřadem práce ČR. Tato pracovní místa jsou určena uchazečům, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zaměstnavatel může získat příspěvek na jedno společensky účelné pracovní místo maximálně ve výši osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství, jestliže míra nezaměstnanosti v daném okrese překročila průměrnou celostátní míru nezaměstnanosti a pokud zaměstnavatel zřídil více než deset nových účelných pracovních míst. Jestliže zaměstnavatel plánuje zřídit více, než pět pracovních míst je úřad práce oprávněn vyžádat si vypracování odborného posudku. Společensky účelným pracovním místem může být i takové pracovní místo, které vytvoří uchazeč o zaměstnání pro výkon samostatně výdělečné činnosti po dohodě s úřadem práce. I v tomto případě lze poskytovat příspěvky, pokud ovšem uchazeč přestane vykonávat činnost ze zdravotních důvodů, nelze tyto příspěvky požadovat zpět.

2.3.5 Poskytované příspěvky

Jestliže uchazeč o zaměstnání uzavře dohodu s ÚP o zřízení společensky účelného pracovního místa, přestává být uchazečem o zaměstnání a stává se osobou samostatně výdělečně činnou. Úřad práce těmto osobám může poskytnout tzv. překlenovací příspěvek rovnající se polovině částky životního minima, nejdéle však po dobu 3 měsíců.

Novým nástrojem APZ je příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, jenž je poskytován zaměstnavateli, který není uveden v §109 odst. 3 zákoníku práce. Z důvodu, že ze strany zaměstnavatele nastane překážka v práci nebo z důvodu přerušení práce v důsledku živelné pohromy, může zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce a se souhlasem vlády získat příspěvek ve výši 20 % průměrného výdělku zaměstnance, ne však více než 0,125násobek průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěným za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, který předchází kalendářnímu roku, ve kterém byla dohoda o poskytnutí příspěvku uzavřena. Příspěvek je poskytován na dobu nejdéle 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu. V ojedinělých případech může vláda tuto dobu prodloužit.

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek na zapracování. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči¹³. Význam tohoto příspěvku leží také ve zvýšené péči ze strany zaměstnavatele, který pomáhá novým pracovníkům začlenit se na trhu práce. Maximální možný příspěvek činí výši minimální mzdy a je poskytován po dobu tří měsíců. Kladné vyřízení příspěvku se odvíjí od stěžejní podmínky, aby žadatel resp. zaměstnavatel osvědčil, že nemá žádné daňové nedoplatky, nedluží pojistné na sociálním zabezpečení ani na zdravotním pojištění.

Příspěvek, který je poskytován zaměstnavatelům při přechodu na nový podnikatelský program, není příliš často využíván, nicméně je vhodné jej zachovat z důvodu předejití hromadného propouštění zaměstnanců. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí změna výroby, služeb nebo jiné obdobné činnosti, zajišťované právnickou nebo fyzickou osobou, při kterém dochází v podniku nebo v jeho části k zásadním technologickým změnám¹⁴. Z důvodu těchto změn není schopen zaměstnavatel zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Na částečnou úhradu náhrady mezd, mohou být zaměstnavateli poskytnuty příspěvky na jednoho zaměstnance ve výši poloviny minimální mzdy, po dobu nejvýše 6 měsíců.

O výše zmíněné příspěvky na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, vždy zaměstnavatel žádá. Předmětem této žádosti jsou informace o právnické nebo fyzické osobě, místo a předmětu podnikání a o druhu příspěvku. Přikládají se také doklady, které dosvědčují a odpovídají skutečnostem, uvedené v žádosti a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu. K žádosti se také přikládá potvrzení o tom, že žadatel nemá daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném veřejného zdravotního pojištění a na sociálním zabezpečení. Na základě schválené žádosti uzavírá úřad práce s právnickou nebo fyzickou osobu dohodu o poskytnutí příspěvku.

2.3.6 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

V případech, kdy na trhu práce již stávající nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nestačí k řešení určitého problému, je vhodné zavést ucelený program. Celostátní programy schvaluje vláda České republiky, regionální a krajské programy ministerstvo. Mohou se zavádět

¹³ § 33 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti

¹⁴ JOUZA L. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*, BOVA POLYGON, str. 343

také mezinárodní programy s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.¹⁵

Cílenými programy se rozumí soubory opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Úřady práce mohou spolupracovat i s jinými subjekty, nebo na základě smluvní dohody zajišťovat plnění programu prostřednictvím jiných právnických či fyzických osob. Stanovují se podmínky provádění, harmonogram čerpání a také se ujednává příspěvek právnické nebo fyzické osobě na zajištění cíleného programu.

Za cílený program se považuje také program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % této specifické skupiny osob, může mu být poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto investičního majetku. Cílené programy jsou rovněž určeny i pro absolventy škol.

2.3.7 Investiční pobídky

Zaměstnavatel, který má v úmyslu vytvořit nová pracovní místa, rekvalifikovat nebo školit nové zaměstnance, může požádat o poskytnutí investiční pobídky ve formě hmotné podpory, kterou poskytuje ministerstvo. V případě, že v dané územní oblasti¹⁶ dosahuje míra nezaměstnanosti průměrné míře nezaměstnanosti ČR, a to za dvě ukončená pololetí, která předchází datu předložení záměru zaměstnavatele, může být zaměstnavateli takováto hmotná podpora poskytnuta. Při splnění podmínek se uzavírá dohoda o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. V obou případech musí dohody obsahovat identifikační údaje účastníků dohody, datum, do kterého budou místa obsazena dohodnutým počtem zaměstnanců, druhy nákladů, výše a termín poskytnutí hmotné podpory, způsob kontroly plnění sjednaných podmínek, způsob a termín zúčtování hmotné podpory a ujednání o vypovězení dohody. V případě vytváření nových pracovních míst musí být uveden počet a profesní struktura pracovních míst, která budou vytvořena. V rámci poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců musí být uvedeno, kolik zaměstnanců bude zařazeno do rekvalifikace nebo školení a také obsah, způsob a dobu jejího zabezpečení. Školením se rozumí teoretické a praktické vzdělávání a může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

¹⁵ § 120 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁶ § 111 odst. 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Hmotná podpora poskytnuta na tyto investiční pobídky, nemůže být použita na jiné účely, než jsou uvedeny v dohodě. Zaměstnavatel se zároveň zavazuje o vrácení nevyčerpané části z poskytnutých finančních prostředků, či výše hmotné podpory, která mu nenáležela nebo mu byla neprávem poskytnuta.

2.4 Zaměstnávání absolventů škol

Vzhledem k tomu, že stále více osob se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem na vysoké škole, s tím předpokladem, aby si rozšířili své znalosti daného oboru a zároveň zvýšili uplatnění na trhu práce, tak je nutné předeslat několik specifík týkající se evidence absolventa školy na úřadu práce. Absolventem se dle zákoníku práce rozumí každý zaměstnanec, který vstupuje do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci do doby, kdy jeho celková doba odborné praxe nedosáhla po řádném ukončení studia dvou let.

Jestliže absolvent v průběhu studia pracoval, dokládá potvrzení, tzv. zápočtový list. Pakliže pracoval 12 měsíců v posledních dvou letech, vzniká mu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Lze sečíst dohody o pracovní činnosti, avšak nelze dokládat dohody o provedení práce, neboť ty nezakládají účast na důchodovém pojištění, pokud ovšem v některém měsíci nepřesáhly hodnoty 10 000 Kč. Doba náhradní, čímž se rozumí studium, nezakládá nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Výše podpory je počítána z čistého průměrného měsíčního výdělku posledního pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti. První 2 měsíce činí z 65 % výše tohoto výdělku, další 2 měsíce 50 % a následující poslední měsíc podpůrní doby činí 45 % výdělku. Při rekvalifikaci náleží uchazeči 60 % z posledního průměrného čistého výdělku.

Dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti § 33 odst. 1 písm. c) je absolventům vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, nejdéle však do 30 let věku. A proto krajské pobočky ÚP vypracovávají individuální akční plány, pomocí nichž se směřuje ke zvýšení možnosti uplatnění absolventů na trhu práce. V okamžiku vypracování tohoto plánu, je uchazeč o zaměstnání povinen plnit stanovené podmínky, jestliže tak činit nebude, může být z evidence vyřazen. Zaměstnavatelé, kteří dosadí na volné pracovní místo absolventa školy, mohou využít nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, např. mohou zažádat o příspěvek o zapracování, který se uzavírá smluvně s pobočkou ÚP až na dobu 3 měsíců do výše poloviny minimální mzdy.

Zaměstnávání absolventů nejen vysokých škol, ale také vyšších odborných, konzervatoří a středních škol má zakotvení v § 229 zákoníku práce. Podle těchto

pracovněprávních předpisů jsou zaměstnavatelé povinni zabezpečit těmto absolventům přiměřenou odbornou praxi, za kterou náleží absolventovi, tedy zaměstnancům, mzda nebo plat. Praxi může absolvent získávat také podnikáním jako osoba samostatně výdělečně činná. Do doby praxe se ovšem nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Dále zaměstnavatel pomáhá absolventovi k získání praktických zkušeností a dovedností, které jsou potřebné pro výkon pracovní činnosti.

I v případě pracovního poměru absolventa je možné sjednat zkušební dobu, která nesmí být delší než 3 měsíce, takovou zkušební lhůtu zákoník práce nepřipouští. Co se týče daně z příjmu, tak absolventi škol při nástupu do zaměstnání nemají žádný zvláštní daňový režim. Zpravidla však nastupují na pracovní místo po skončení studia a to v průběhu roku, z tohoto důvodu vznikne přeplatek na dani v rámci ročního zúčtování daně při uplatnění daňové slevy na poplatníka 2 070 Kč a slevy na studenta, která činí 335 Kč měsíčně.¹⁷

2.5 EURES – Evropské služby zaměstnanosti

Po vstupu ČR do EU v roce 2004, se Úřad práce České republiky stal součástí sítě EURES, jejíž hlavním cílem je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Úkolem sítě EURES je poskytovat služby užitečné všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale také zaměstnavatelům, kterým tato síť umožňuje využívat práva volného pohybu osob. Informační a poradenské služby jsou poskytovány prostřednictvím databáze přístupné na internetovém portále Evropské pracovní mobility a také poradci EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktním pracovišti ve Frýdku – Místku. Tito poradci jsou speciálně vyškolení pro poskytování informací souvisejících se zaměstnáním v jiném členském státě sítě EURES.

Uchazeči a zájemci o zaměstnání mají možnost najít si pracovní místo ve kterémkoliv členském státě EU, také na Islandu, v Norsku, Lichtenštejnsku nebo Švýcarsku. Nabídky mohou vybírat z obsáhlé databáze volných pracovních míst na portále Evropské pracovní mobility, který je spravován Evropskou komisí. Velmi užitečným zdrojem informací na tomto portále je databáze životních a pracovních podmínek. Uvádí se zde administrativní procedury, systém sociálního zabezpečení, daňová problematika, pracovní smlouvy a další údaje ohledně platných podmínek v dané zemi. Informace jsou k dispozici v angličtině, francouzštině, němčině a úředním jazyku dané země.

¹⁷ § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

V období od 1. ledna do 30. listopadu 2015 byla služba EURES v rámci České republiky financována z 85 % prostředky Evropského sociálního fondu a z 15 % financemi ze státního rozpočtu prostřednictvím projektu „Evropské služby zaměstnanosti ČR“.

Nejvíce uchazečů o zaměstnání eviduje EURES z Itálie a Španělska a nejvyhledávanější cílovou lokalitou je Německo a Spojené království.¹⁸

2.6 Trh práce a regionální nerovnosti

Práce představuje primární výrobní faktor, jehož nositelem je člověk. Trh práce je systém, jenž je součástí tržního hospodářství. V tomto systému se střetává nabídka s poptávkou a i zde existuje určitá konkurence. Na jedné straně vystupuje mnoho firem jako poptávající a na straně druhé lidé, kteří svou práci nabízejí. Ovšem tržní mechanismus je v tomto případě zeslaben. Důvodem je například státní politika zaměstnanosti nebo kolektivní vyjednávání odborů na zvýšení mezd apod.

Poptávka po práci, stejně tak i nabídka po práci, se dělí na uspokojenou a neuspokojenou. Uspokojená poptávka po práci představuje počet obsazených pracovních míst osobami zaměstnanými v pracovním poměru a osobami samostatně výdělečně činnými. Obdobně lze definovat i uspokojenou nabídku po práci z pohledu ekonomicky aktivních osob. Neuspokojená poptávka po práci je tvořena volnými pracovními místy, která mají zaměstnavatelé zájem obsadit. Neuspokojená nabídka práce vychází z nedostatku pracovních míst. Osoby, kterých se tento nedostatek týká, pracovat mohou, chtějí a práci soustavně hledají. Jedná se o uchazeče evidované zprostředkovatelskými agenturami nebo územně příslušným úřadem práce.

2.6.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Z makroekonomického hlediska se zaměstnanost, resp. nezaměstnanost týká především obyvatelstva v produktivním věku, což je přibližně od 15 do 64 let. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří kategorii obyvatel označovanou jako pracovní síla. Do této skupiny se řadí jednak lidé, kteří pracují na plný či částečný úvazek a jednak osoby, které nemají zaměstnání, ale aktivně jej hledají. Zbytek osob je zařazeno do ekonomicky neaktivního obyvatelstva. Mohou to být studenti připravující se v denním studiu na budoucí povolání, lidé v domácnosti či zdravotně postižené osoby. Tato vymezení jsou stěžejním předpokladem pro sestavení několika ukazatelů souvisejících se statistikami zaměstnanosti v ČR. V následující tabulce

¹⁸ Zdroj: www.ec.europa.eu

2.1 jsou zobrazeny hodnoty zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech 2010 – 2014, za rok 2015 hodnoty nebyly prozatím zveřejněny.

Tab.2.1 Hodnoty zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech 2010 -2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Ekonomicky aktivní obyvatelstvo celkem v tis.	5 268,9	5 223,0	5 256,9	5 306,0	5 297,9
Míra ekonomické aktivity osob ve věku 15-64 let (%)	70,2	70,5	71,6	72,9	73,5
Míra zaměstnanosti osob ve věku 15- 64 let (%)	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0
Míra nezaměstnanosti osob ve věku 15 - 64 let (%)	7,4	6,8	7,0	7,0	6,2

Zdroj: Veřejná databáze Českého statistického úřadu

Míra ekonomické aktivity osob je ukazatelem, který dává do poměru součet zaměstnaných i nezaměstnaných osob k celkovému počtu obyvatel v produktivním věku, tedy i skupinu osob ekonomicky neaktivních. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje procentní podíl nedobrovolně nezaměstnaných osob na počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Z toho lze odvodit také míru zaměstnanosti s tím rozdílem, že do čitatele vstupují zaměstnané osoby. Ačkoliv v roce 2014 počet ekonomicky aktivních obyvatel meziročně klesl zhruba o osm tisíc, podíl zaměstnaných osob vzrostl a zároveň míra nezaměstnanosti poklesla o 0,8 procentního bodu.

2.6.2 Nezaměstnanost

Ze statistik prováděných v rámci Evropské unie vyplývá, že Česká Republika je země s druhou nejnižší nezaměstnaností. Avšak nezaměstnanost mladých lidí do 25 let na evropském trhu je stále více než dvojnásobná ve srovnání s celkovou nezaměstnaností. Jedná se zejména o absolventy vysokých škol bez praxe. Z hlediska typologie se jedná o nezaměstnanost frikční, která je brána z časového hlediska jako krátkodobá. Bývá také spojena s pohybem lidí z oblasti do oblasti.

Strukturální nezaměstnanost s sebou přináší nejvíce negativních dopadů na ekonomiku. Příčinou bývá nesoulad kvalifikačních schopností uchazečů a požadovanými předpoklady zaměstnavatelů. Strukturální nezaměstnanost je regionálně velmi odlišná a může přetrvávat dlouhou dobu. Dále existuje cyklická nezaměstnanost. Z aspektu časového horizontu je velice

proměnlivá, bývá totiž řízena délkou aktuálního ekonomického cyklu. V době expanze nezaměstnanost klesá a v recesi obvykle stoupá. Do tohoto typu nezaměstnanosti se řadí také sezónní nezaměstnanost, ta je ovlivněna sezónními výkyvy v oblastech národního hospodářství. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, cyklická postihuje celou ekonomiku plošně, a proto v době recese může mít hlubší negativní důsledky.

Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje ztráty celé společnosti. Vzhledem k tomu, že se nevyužívá pracovní síla, snižuje se tak odvod daní, sociálního a zdravotního pojištění a zároveň se zvyšují státní výdaje na podporu v nezaměstnanosti či jiných sociálních dávek. Pro samotného jednotlivce vedou tyto negativní dopady ke zhoršení sociální úrovně, což prakticky vede k různým psychickým i fyzickým problémům. Často se mezi ohrožené či znevýhodněné skupiny dlouhodobě nezaměstnaných osob řadí mladí lidé, osoby starší 50 let a ženy pečující o děti do 15 let.

2.6.3 Trh práce v Moravskoslezském kraji

Moravskoslezský kraj je vymezen 6 okresy – Bruntál, Opava, Frýdek - Místek, Ostrava - město, Nový Jičín a Karviná. Počet obyvatel se od roku 1993 neustále snižuje, příčinou je zejména klesající míra porodnosti a zvýšená migrace obyvatel do jiných částí ČR. V současnosti tento kraj patří mezi nejdůležitější průmyslové regiony střední Evropy, ovšem tato hospodářská činnost přináší problémy související s restrukturalizací tohoto regionu. Závažným tématem je kontaminace půdy a znečištění ovzduší.

Dalším problémem, se kterým se tento kraj potýká, je spíše sociálního hlediska. Pramení z odvětvové struktury tohoto kraje, což je v současné době spojeno s vyšším podílem nezaměstnaných osob. Relativně nejvyšší nezaměstnanost vykazují okresy Bruntál a Karviná, které zauímají také jedny z posledních míst mezi všemi okresy v ČR. V tomto regionu se eviduje také vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných a to až nad úroveň celorepublikového průměru.¹⁹ Také průměrná hrubá mzda byla v roce 2014 o 2 000 Kč nižší než republikový průměr, činila zde 23 489 Kč.

V následující tabulce 2.2 jsou zobrazeny statistické údaje nezaměstnanosti MSK kraje, rozděleny do jednotlivých okresů k 30. září 2015.

¹⁹ Zdroj: www.czso.cz

Tab. 2.2 Nezaměstnanost Moravskoslezského kraje

	Podíl NO (%)	VPM celkem absolutně	Počet uchazečů na 1 VPM	UoZ neumístění celkem	Z toho absolventi škol
Bruntál	10,52	404	17,3	7 005	307
Frýdek- Místek	5,54	1 813	4,4	8 052	634
Karviná	11,13	1 420	14,0	19 940	731
Nový Jičín	5,19	2 481	2,3	5 641	353
Opava	6,53	1 473	5,6	8 198	549
Ostrava- město	10,18	4 606	5,0	23 077	823

Zdroj: Veřejná databáze Českého statistického úřadu, zdroje dat: MPSV

Z důvodu zvýšených nároků na kvalifikaci a vzdělání se postupně vzdělanostní struktura začala měnit a přizpůsobovat se požadavkům trhu práce. Nejvýznamnější součástí této struktury je vysokoškolské vzdělání. V tomto regionu se nachází celkem čtyři univerzity, nicméně se MSK nachází pod úrovní ČR v podílu vysokoškolsky vzdělaných osob k osobám starších 15 let. Tabulka 2.3 znázorňuje počet nezaměstnaných osob uvedených v tisících, rozdělených do skupin s ohledem na nejvyšší dosažené vzdělání k 30. září 2015.

Tab. 2.3 Počet nezaměstnaných osob dle stupně vzdělání v tis.

	Základní a bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší a vysokoškolské
3. kvartál 2015	13,5	21,2	9,3	2,9

Zdroj: Veřejná databáze Českého statického úřadu

Celkový počet nezaměstnaných osob činil k tomuto datu 46,9 tisíc. Se vzděláním souvisí také spokojenost s kvalitou života. Tabulka 2.4 zahrnuje oblasti spokojenosti s prací a s životem obecně a také spokojenost s jistotou zaměstnání. Ve všech těchto oblastech jsou osoby s vysokoškolským vzděláním statisticky nejspokojenějšími.²⁰

V porovnání s ostatními kraji v České republice se MSK z pohledu situace na trhu práce dlouhodobě řadí na druhý kraj s nejvyšší nezaměstnaností. Nástrojem pro řešení tohoto problému je přístup větší spolupráce, a proto v roce 2011 byla uzavřena dohoda partnerství

²⁰ TVRDÝ, L. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*, OSTRAVA, str. 160

mezi Moravskoslezským krajem, Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje, Krajskou hospodářskou komorou MSK a Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko. Tato dohoda byla nazvána Moravskoslezským paktem zaměstnanosti a klade si za cíl změnit dlouhodobě nepříznivou situaci.²¹

Tab. 2.4 Životní spokojenost související se stupněm vzdělání v %

Vzdělání	Spokojenost s prací	Spokojenost s životem	Spokojenost s jistotou zaměstnání
Bez maturity	71,22	70,13	61,37
S maturitou	74,13	71,94	66,16
S VŠ	79,30	78,17	73,97

Zdroj: VŠB-TUO, SC&C; Projekt Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti v ČR 2006

Hlavní prioritou je možnost nabídnout více a lepších pracovních míst, a proto byl zahájen projekt na jejich tvorbu, který se zaměřuje na poptávkovou stranu trhu práce a také podporuje vzdělání kvalifikovaných zaměstnanců. V rámci tohoto paktu se tvůrci snaží rovněž o zpružňování trhu práce úpravou legislativy, a to tak, že na jedné straně zajišťují optimální pracovní podmínky, motivační výdělků a podmínky pro profesní rozvoj zaměstnanců a na straně druhé umožní větší pružnost pracovně-právních vztahů z pohledu zaměstnavatelů. Moravskoslezský pakt také podpoří propagaci technických a řemeslných oborů, což je další z pěti strategických priorit. Klade důraz na sektor informačních a komunikačních technologií a strojírenské obory, které mají v tomto kraji tradici. V současnosti probíhá mnoho developerských projektů, zejména v Ostravě se rozšiřuje nabídka moderních kancelářských budov. Předpokladem je získání společností, které doposud působí v zahraničí či v jiných regionech ČR, aby umístily svá centra služeb do MSK. Neméně důležitou prioritou je zkvalitnění služeb v oblastech volného času, např. kvalitní gastronomie, kultura, zábava a zároveň s touto širokou nabídkou je důležité využít a správně dosadit lidské zdroje, kterými mohou být schopní manažeři, kreativní podnikatelé a také ochotný a loajální personál. Pakt připravuje různé programy mající za cíl vyhledat podnikatelské talenty a poskytnout pomoc vytvoření podmínek pro jejich uplatnění na trhu, neboť podnikavost a kreativita jsou nezbytné kompetence pro rozvoj vlastní firmy a tyto atributy jsou čtvrtou prioritou paktu.

Pátá a zároveň poslední strategická priorita se nazývá Zaměstnanost pro všechny. Zaměřuje se na zlepšení podmínek pro nezaměstnané v okamžiku, kdy vstupují na trh práce.

²¹ Zdroj: www.msunion.cz/hlavni-aktivity/projekty/moravskoslezsky-pakt-zamestnanosti

Konkrétně do tří hlavních sektorů, kterými jsou služby a řemeslné a technické profese. Zároveň bude také řešena specifická skupina osob se zdravotním postižením, jelikož dosavadní aktivity této skupiny na trhu práce nestačí.

Obecně se tyto strategie zaměřují na dlouhodobou nezaměstnanost tohoto kraje, vyžaduje koordinované postupy zaměstnavatelů, samosprávy, odborů a veřejného sektoru. Připravují se projekty na zvýšenou spolupráci mezi institucemi, jako jsou úřady práce, krajské samosprávy a dalšími subjekty na trhu práce.

Nejlidnatějším okresem MSK je Ostrava, počet obyvatel k 1. lednu 2016 byl více než 290 tis.²² Tento okres bude podrobněji zanalyzován v následující kapitole, která se zaměřuje na vybrané využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, statistické údaje vývoje zaměstnanosti a uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce v tomto okrese.

²² Zdroj: www.ostrava.cz

3 Analýza vybraných nástrojů aktivní politiky na Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Ostravě

V této kapitole bude podrobněji rozebrána zaměstnanost a její vývoj v okrese Ostrava na základě údajů poskytnuté Úřadem práce ČR - krajskou pobočkou v Ostravě. Dále bude provedena analýza vybraných nástrojů aktivní politiky. Jedna z podkapitol bude věnována účetním a daňovým aspektům, zde budou uvedena určitá specifika související s využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V této kapitole bude pracováno s údaji poskytnutými Úřadem práce krajskou pobočkou v Ostravě, a to za posledních pět zpracovaných let od roku 2010 do roku 2014.

3.1 Popis okresu Ostrava

Ostrava je rozlohou druhým největším městem České republiky a třetím největším městem, co do počtu obyvatel, a zároveň největším okresem Moravskoslezského kraje o rozloze 332 tis. km². V důsledku nalezení kvalitního černého uhlí byly založeny železárny a vznikl zde těžký průmysl, který zastával jednu třetinu celého průmyslu tohoto okresu. Těžký průmysl je většinou soustředěn do několika geografických oblastí, v závislosti na tom se zaměstnanost a ekonomika koncentruje na několik velkých podniků. V souvislosti s tímto průmyslem bylo v minulosti v aglomeraci zaměstnáno více než polovina pracovníků tohoto odvětví a v hutnictví železa dokonce 70 % pracovníků odvětví z celé ČR. Poskytování služeb, zemědělská výroba a ostatní průmyslová odvětví plnila pouze doplňkovou funkci. V devadesátých letech, společně se zastavením těžbou uhlí a útlumu těžkého průmyslu, se snižovala pracovní místa a to také v souvislosti s transformačními a restrukturalizačními změnami v oblasti koksového a chemického průmyslu. Hlavním problémem restrukturalizace bylo dlouhodobé uvolňování tisíců zaměstnanců, které přetrvávalo až do roku 2003. Část uvolňované pracovní síly přešla do starobního důchodu, zbylá část obyvatelstva přesměrovala svou činnost na drobné podnikání, konkrétně do služeb, obchodních sítí a do drobné řemeslné výroby.²³ Přetrvával zde také problém s malým zastoupením zpracovatelského průmyslu, zejména lehkého strojírenství, dřevozpracujícího, textilního a potravinářského průmyslu.

V tomto okrese se projevují všechny negativní důsledky spojené s celou aglomerací, jako je deformace ekonomické, sociální struktury i struktury osídlení. Také dochází ke snížení výroby, k poklesu produktivity práce a útlumu investiční činnosti. V současné době se zvyšuje zastoupení obchodu a administrativy. Dotace jsou především určeny na rekvalifikaci ve formě

²³ Zdroj: www.czso.cz/csu/xt/charakteristika_okresu_ostrava_mesto

kurzů a přeškolení, které organizují úřady práce, ovšem tato opatření jsou stále nedostačující. Registr ekonomických subjektů evidoval na konci roku 2014 ve městě Ostrava 77 372 jednotek, z toho 49 793 fyzických osob podnikajících na základě živnostenského oprávnění a 179 zemědělských podnikatelů. Právnických osob bylo evidováno 21 560, z toho 13 773 obchodních společností a zbylou část zaujímají zahraniční osoby. V tomto roce byl také zjištěn počet neumístěných uchazečů, který činil 25 110 osob, z toho 12 097 žen a 2 400 osob se zdravotním postižením.²⁴ Průměrná měsíční hrubá mzda v Ostravě činila 27 030 Kč. Ostravský region bývá podvědomě spojován s razantním útlumem těžkého průmyslu a zároveň s vysokou dlouhodobou strukturální nezaměstnaností.

3.2 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Ostrava

Aktuální vývoj nezaměstnanosti, dle komentáře krajské pobočky ÚP, se k 31. lednu 2016 opět zvýšil. Celkový počet uchazečů o zaměstnání je 23 103 osob. Ačkoliv se meziměsíční hodnoty nezaměstnanosti zvýšily o 349 osob, meziročně počet nezaměstnaných osob poklesl o 2 456. Největší podíl nezaměstnaných jsou osoby, které byly uvolněny nebo odešly z dosavadního zaměstnání a jejich kvalifikace neodpovídá požadavkům zaměstnavatele. Mezi zastoupenými profesemi se nejčastěji objevovali prodavači v obchodech, pracovníci ve službách, zedníci, nástrojáři, ale také administrativní pracovníci, úředníci, pracovníci ostrahy aj. Během měsíce ledna bylo zaevidováno nejvíce bývalých zaměstnanců v odvětví maloobchodu, velkoobchodu, agentur zprostředkujících zaměstnání, veřejné správy a pracovníci vykonávající činnost na výstavbě silnic. V průběhu tohoto měsíce do zaměstnání nově nastoupilo nebo začalo samostatně podnikat 1 086 osob. Převážně se jednalo o pracovníky ve službách a jiné nekvalifikované profese, prodavače, číšníky apod. Počet volných pracovních míst klesá již čtvrtý měsíc v řadě a koncem měsíce ledna bylo k dispozici celkem 3 846 míst. Profese, u kterých se požaduje ze strany zaměstnavatelů pouze základní vzdělání, je nejvíce volných míst pro montážní dělníky, zedníky, řidiče a pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur. Největší poptávka ze stran zaměstnavatelů, kteří požadují pouze zaměstnance s výučním listem, byla po nástrojářích, zednících, svářečích, kuchařích a prodavačích. Nejvíce registrovaných volných míst vyžadujících úplné střední odborné vzdělání s maturitou bylo pro obchodní zástupce, pracovníky v administrativě, policisty, programátory a všeobecné sestry bez specializace. Na nízké úrovni přetrvává zájem o vysokoškolské. Zaměstnavatelé tradičně nejvíce poptávají specialisty v oblasti průmyslového inženýrství, pracovníky IT oborů, techniky a strojní inženýry, ale také zubní lékaře. Ze statistických údajů, zjištěných ke konci

²⁴ Statistická ročenka Moravskoslezského kraje

ledna roku 2016, se o jedno volné pracovní místo mohlo teoreticky ucházet 6,0 osob s vysokoškolským titulem, což je o 5,7 osob méně než v předchozím roce. Více informací o stavu vývoji zaměstnanosti k 31. lednu 2016 nejsou k dispozici, z tohoto důvodu se dále pracuje pouze s analýzami poskytnuté KrP v Ostravě.

V následující tabulce 3.1, jsou hodnoty uchazečů o zaměstnání rozděleny dle věkových kategorií a nejvyššího dosaženého vzdělání evidovaných na konci roku 2014 v tomto okrese. Zdrojem těchto údajů je statistická ročenka Moravskoslezského kraje 2015, aktuálnější hodnoty nebyly pro zpracování k dispozici.

Tab. 3.1 Uchazeči o zam. dle věkových skupin a nejvyššího dosaženého vzdělání

Věkové kategorie		
	Absolutně	Relativně
Do 24 let	3 401	13,54
25-34	5 458	21,74
35-44	6 179	24,61
45-54	5 662	22,55
55-64	4 370	17,40
65 let a více	40	0,16
Nejvyšší dosažené vzdělání		
Bez vzdělání	307	1,22
Základní	8 853	35,26
Vyučení	9 100	36,24
Střední bez maturity	823	3,28
Vyučení s maturitou	1 008	4,01
Úplné střední všeobecné vzdělání	655	2,61
Úplné střední odborné vzdělání	2 814	11,21
Vyšší	116	0,46
Vysokoškolské	1 434	5,71
Celkem	25 110	100

Zdroj: Veřejná databáze Českého statistického úřadu

Z těchto hodnot je zřejmé, že největší podíl na celkové nezaměstnanosti v okrese Ostrava zaujímají osoby ve věku 35-44 let. Avšak tato věková skupina bývá většinou snáz zaměstnatelná, osoby v tomto věku již obvykle mají nějakou praxi. Také zde figurují sociálně-psychologické aspekty, jako je např. nutnost zabezpečit rodinu, a proto skupina této věkové kategorie bývá většinou aktivnější v hledání nového zaměstnání. Rizikovější skupinou bývají osoby do 24 let. Počinání této věkové kategorie se odvíjí od momentálního životního postoje a vytyčeným cílům, a leckdy zaměstnavatelé bývají skeptičtí k zaměstnávání těchto osob z různých subjektivních názorů. Osoby nad 50 let se rovněž řadí mezi uchazeče, kteří bývají hůře zaměstnatelní, zejména z důvodu vysokého věku. Zaměstnavatelům se zvyšují obavy, že tyto osoby odejdou dříve do důchodu, nebo z důvodu zhoršení zdravotního stavu budou dlouhodobě v pracovní neschopnosti, a proto budou muset vynaložit další náklady na zaškolení nově přijímaných zaměstnanců. Jednodušší cestou je proto zaměstnat osoby mladší. Evidování uchazečů o zaměstnání rizikových věkových skupin často přijímají i podřadné práce neadekvátní jejich vzdělání či kvalifikace, aby si zachovali statut pracujícího člověka i ze společenských důvodů a vnímání okolí. Z pohledu členění nezaměstnanosti z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání, největší podíl zaujímají osoby se základním vzděláním a výučním listem. V současné době je kladen větší důraz na vzdělání, zdárně dokončené studium souvisí také s vytrvalostí a zodpovědností jednotlivců. V následující tabulce 3.2 je vývoj nezaměstnanosti zachycen v letech, včetně nejaktuálnější hodnoty z roku 2015.

Tab. 3.2 Vývoj nezaměstnanosti v (%)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Nezaměstnanost	12,0	11,4	9,7	11,6	11,0	10,1

Zdroje dat: Veřejná databáze Českého statistického úřadu

Během analyzovaného období se výsledné hodnoty nezaměstnanosti výrazně zlepšily, a to téměř o 2 %. Ekonomika po celosvětové hospodářské krizi zaznamenala fázi oživení, proto zaměstnavatelé tvoří nová volná pracovní místa, částečně byly také zaplněny administrativní budovy v oblasti Nové Karoliny a mírně roste i stavební produkce. Veškeré tyto pozitivní hospodářské faktory signalizují, že nezaměstnanost by v dalších letech mohla stále klesat. Z prognóz minulých let bylo předpokládáno, že v letech 2011 a 2012 bude s tehdejší stagnací souviset i nejistota dalšího vývoje na trhu práce, paradoxně však rok 2012 evidoval zatím nejnižší míru nezaměstnanosti v letech 2010-2015. V těchto dřívějších letech se pozornost od ekonomických, sociálních a ekologických problémů způsobený těžkým průmyslem stále oddalovala, na druhou stranu se výrazněji podporovala odvětví automobilového průmyslu

a informačních a komunikačních činností a z pohledu personalistů byl naznačován růstový trend právě těchto oborů.

Tabulka 3.3 zachycuje počet uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským titulem a počet volných pracovních míst, které poptávají zaměstnavatelé s tímto stupněm vzdělání.

Tab.3.3 Počet uchazečů s VŠ

	2010	2011	2012	2013	2014
UoZ	1 118	1167	1301	1485	1434
VPM	98	62	97	54	82
UoZ/VPM	11,4	18,8	13,4	27,5	17,5

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce ÚP – KrP v Ostravě

Zaměstnavatelé jsou si obvykle vědomi odlišnými morálními hodnotami osob, které mají nižší stupeň vzdělání ve srovnání s uchazeči s vysokoškolským titulem, s čímž souvisí také finanční ohodnocení. Proto zaměstnavatelé často tvrdí, že si nemohou dovolit zaměstnávat tyto osoby právě z důvodů mzdových nákladů. Existují samozřejmě i takové pracovní pozice, na které je vhodné dosadit osoby s nižším stupněm vzdělání. Nicméně poptávková strana trhu práce vykazuje stále nepříznivý vývoj. Absolventi a mladiství patří mezi skupiny osob ohroženými nezaměstnaností. Pro statistické účely se absolventem rozumí občan, který úspěšně ukončil vzdělání na střední, vyšší odborné či vysoké škole, a to po dobu dvou let od této nastalé skutečnosti. Následující tabulka 3.4 zobrazuje vývoj absolventů vysokých škol v letech 2010 - 2014 a podíl vyjádřených v procentech na celkovém počtu uchazečů absolventů a mladistvých.

Tab. 3.4 Absolventi VŠ v evidenci uchazečů o zaměstnání

	2010	2011	2012	2013	2014
Absolventi VŠ	182	206	262	312	207
%	14,9	17,2	20,4	21,3	19,5

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu ÚP – KrP v Ostravě

Z tabulky je patrné, že po celou dobu sledovaného období, výjimkou je rok 2010, se podíl absolventů vysokých škol na celkovém počtu nezaměstnaných osob, pohyboval okolo 20 %, což představuje jednu pětinu všech uchazečů o zaměstnání.

Z pohledu dlouhodobých evidovaných volných pracovních míst (DE VPM), tedy ze strany poptávky trhu práce, se situace vyvíjela dle tabulky 3.5. Za dlouhodobě registrovaná volná pracovní místa se považují taková místa, která nejsou obsazena po dobu delší než tři

měsíce. Existence DE VPM je dána zpravidla nedostatkem vhodných uchazečů o zaměstnání na volná pracovní místa, přičemž tito uchazeči nesplňují kvalifikační předpoklady a další podmínky pro přijetí stanovené zaměstnavatelem. Jedná se zejména o požadovaný zdravotní stav, délka praxe, jazykové znalosti či úzká specifikace odbornosti. Z hlediska uchazečů o zaměstnání nastávají situace, kdy dané podmínky zaměstnavatelů jsou nevyhovující či neakceptovatelné, například neúměrně požadavky a s nimi spojené neadekvátní finanční ohodnocení.

Tab.3.5 Volná pracovní místa dle struktury vzdělání

Stupeň vzdělání	2010	2011	2012	2013	2014
Bez vzdělání	7	15	4	0	0
Základní vzdělání	127	282	183	55	210
SOU, OU, OŠ	361	486	509	37	477
SOU, SOŠ s maturitou	310	313	274	43	158
Střední všeobecné	8	4	13	5	17
Vysokoškolské	62	44	57	14	27
Celkem	875	1144	1040	154	889

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu ÚP – KrP v Ostravě

V rámci kvalifikační struktury, kterou zobrazuje tabulka 3.5, je největší počet DE VPM nejčastěji registrován pro uchazeče se základním vzděláním, středním odborným vzděláním a středním odborným vzděláním s maturitou. Nejnižší počet DE VPM byl evidován v roce 2013, kdy ÚP KrP v Ostravě registroval pouze 154 volných pracovních míst z dlouhodobého hlediska.

3.3 Nástroje APZ krajské pobočky Ostrava

Účelem nástrojů APZ je zabezpečovat státní politiku zaměstnanosti a zároveň ovlivňovat trh práce prostřednictvím programů, jejichž záměrem je vytvářet a podporovat stabilní nová pracovní místa. Úřad práce krajské pobočky v Ostravě využívá nástroje a opatření APZ především k zabezpečování a úhradě vhodných rekvalifikací, ke zřizování společensky účelným místům uchazečům o zaměstnání, zároveň vytváří chráněná pracovní místa osobám se zdravotní postihy pro výkon samostatné výdělečné činnosti, dále poskytuje finanční příspěvky na úhradu mzdových nákladů v rámci vytváření pracovních příležitostí veřejně prospěšných prací a společensky účelným pracovním místům a také poskytování překlenovacího příspěvku, příspěvku na zapracování a při přechodu na nový podnikatelský program.

V roce 2010 bylo vynaloženo na státní politiku zaměstnanosti 754 mil. Kč, z tohoto objemu finančních prostředků byla více než polovina vynaložena na pasivní politiku zaměstnanosti, tedy na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a jiných sociálních dávek. Prostředky plynoucí na aktivní politiku zaměstnanosti se diverzifikují na financování národní APZ v okrese Ostrava a na realizaci projektů tvořeným ESF.

Roku 2011 byl přidělen Úřadu práce KrP v Ostravě rozpočet ve výši 223,3 mil. Kč, který byl postupně navýšen na 412,9 mil. Kč k financování tzv. projektů a volného čerpání. Z tohoto objemu finančních prostředků plynulo v tomto roce 33,7 mil. Kč na realizaci národních individuálních projektů, dále 59,6 mil. Kč na národní aktivní politiku zaměstnanosti, tedy standardní nástroje APZ. V následujících letech se s ohledem na vývoj trh práce v Ostravě využívaly finanční prostředky ke splnění závazků, resp. dohod sjednaných v předešlých letech. Dále je financování APZ uplatňováno na nejproblémovější skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče a jedná se zejména o osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, dále osobám do 30 let věku pro zabezpečování jejich odborné praxe, těhotným a kojícím ženám, fyzickým osobám starší 50 let a osobám, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců.

3.3.1 Rekvalifikace

Tento nástroj APZ patří mezi nejdůležitější a zpravidla nejvíce využívaný nejen uchazeči, ale také zájemci o zaměstnání. V květnu roku 2011 byl zahájen individuální projekt „Vzdělávejte se pro růst! – Adaptabilita“, jež je určen zaměstnavatelům v odvětvích, u kterých se předpokládá růst a významná tvorba podílu na HDP. Jedná se zejména o strojírenskou činnost, stavebnictví, nezávislý maloobchod, terénní sociální služby a odpadové hospodářství. Tyto podniky najímají nové zaměstnance a z těchto důvodů je nezbytné zavést specializační rekvalifikační kurzy na volná pracovní místa. Vybrané podniky získaly v letech 2011-2014 finanční příspěvky na vzdělávání a také jim byly uhrazeny mzdové náklady rekvalifikovaných a přeškolených zaměstnanců. Veškeré vzdělávací aktivity byly ukončeny do 28. února 2014. Přehled uzavřených dohod, včetně vynaložených nákladů na tento projekt je obsažen v Příloze 1. V tabulce 3.6 je zobrazen celkový počet evidovaných UoZ, dále počet osob zařazených do rekvalifikace vždy za celé jedno sledované období a to bez ohledu na to, zda se jednalo o uchazeče či zájemce o zaměstnání.

Tab. 3.6 Počet osob zařazených do rekvalifikace

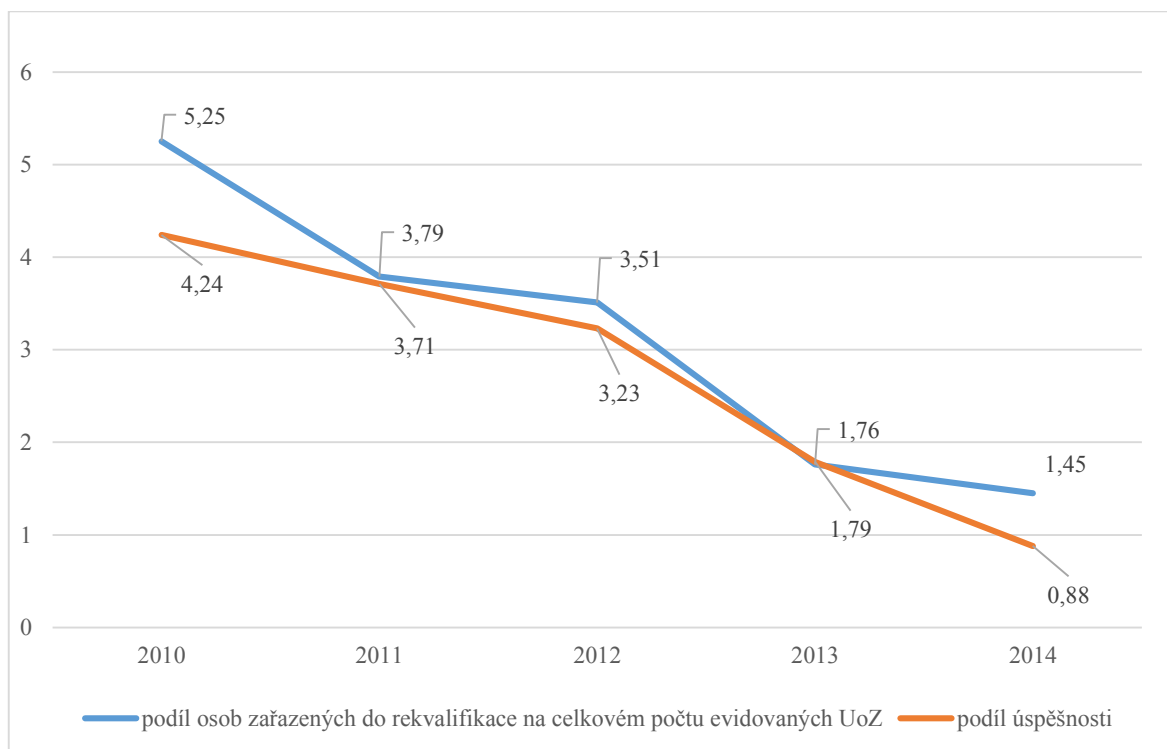
	2010	2011	2012	2013	2014
Počet evidovaných UoZ	45 571	44 515	43 018	45 277	48 293
Počet osob zařazených do rekvalifikací	2 394	1 689	1 513	799	704
Podíl v (%)	5,25	3,79	3,51	1,76	1,45
Úspěšně dokončených rekvalifikací	1 936	1 655	1 393	812	429
Podíl úspěšnosti	4,24	3,71	3,23	1,79	0,88

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce ÚP ČR – KrP v Ostravě

Uvedené počty evidovaných UoZ se rovná kumulovanému stavu na konci předchozího roku včetně nově evidovaných UoZ ve sledovaném období. Z původních 2 394 osob zařazených do rekvalifikací v roce 2010, úspěšně dokončilo kurz pouze 1 936 osob, zbývající osoby neobdržely kvalifikační doklad, jelikož neuspěly u závěrečných zkoušek či nedokončily rekvalifikační kurz z osobních důvodů. Počet úspěšně dokončených rekvalifikačních kurzů v roce 2011 byl 1 655. V následujícím roce počet osob, které byly zařazeny do rekvalifikace, poklesl. V tomto období nastaly problémy se zaváděním nového informačního systému, a tak pracovníci ÚP byli až trojnásobně administrativně vytíženi v souvislosti s realizací rekvalifikací pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. V tomto roce úspěšně absolvovalo rekvalifikační kurz 1 393 osob. V roce 2013 bylo v evidenci počtu osob zařazených do rekvalifikací celkem 799 uchazečů, úspěšně dokončilo kurz 812 osob. Tato hodnota převyšuje počet zařazených osob a to z toho důvodu, že jsou zde započítáni i uchazeči, kteří ve sledovaném roce ukončili rekvalifikaci předčasně nástupem do zaměstnání, popř. na soustavnou přípravu na povolání. Z důvodu kumulovaného meziročního statistického počtu jsou taktéž hodnoty podílu úspěšnosti patrně zkresleny, proto je hodnota podílu úspěšnosti vyšší než podíl UoZ zařazených do kurzů. Procentuální vyjádření podílu uchazečů, kteří úspěšně dokončili kurz, se odvíjí od celkového počtu evidovaných UoZ. Následující rok bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno o 75 osob méně, z tohoto počtu úspěšně dokončilo kurz 429. Znatelný pokles během celého analyzovaného období je dán také tím, že část rekvalifikací bylo přesunuto do jiných nástrojů APZ. V následujícím grafu 3.1 je zobrazen vypočtený podíl UoZ, kteří byli zařazeni do rekvalifikací na celkovém počtu UoZ a také vývoj podílu osob, které úspěšně dokončili daný rekvalifikační kurz, do něhož byli zařazeni.

Z grafu 3.1 je patrné, že podíl osob zařazených do rekvalifikačních kurzů postupně klesal, pochopitelně stejně klesala i úspěšnost dokončených kurzů. V posledním roce sledovaného období úspěšně dokončilo kurz pouze 60,9 % UoZ z počtu zařazených do rekvalifikačních kurzů.

Graf 3.1 Podíl osob zařazených do rekvalifikací



V níže uvedené tabulce 3.7 je zobrazen celkový počet osob zařazených do rekvalifikačních kurzů v jednotlivých letech rozdělen podle agregovaných profesních skupin.

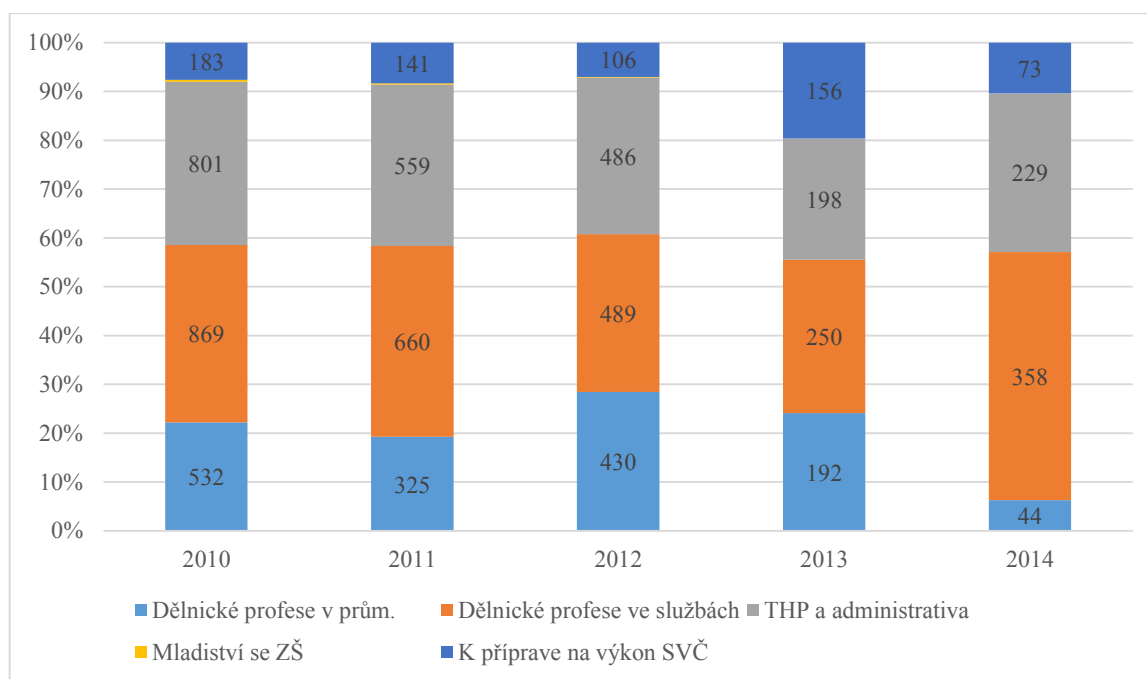
Tab. 3.7 Rekvalifikační kurzy dle profesních skupin

	2010	2011	2012	2013	2014
Na dělnické profese v průmyslu	532	325	430	192	44
Na dělnické profese ve službách	869	660	489	250	358
Na technickohospodářské a administrativní profese	801	559	486	198	229
Mladistvých se ZŠ	9	4	2	-	-
K přípravě na SVC	183	141	106	156	73
Celkem	2 394	1689	1513	799	704

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce ÚP – KrP v Ostravě

Statisticky nejvyšší počet účastníků rekvalifikace bylo zařazeno do počítačových kurzů, kurzů programování, správy počítačových sítí a různých druhů svářečských kurzů. Dále pak rostl zájem především o kurzy k přípravě SVČ. V roce 2010 byly otevřeny i první dva kurzy, které byly ukončeny složením zkoušky podle hodnotícího standardu příslušné profesní kvalifikace²⁵. V následujícím roce bylo těchto kurzů otevřeno již pět, v pozdějších letech tyto kurzy absolvovalo celkem 243 osob. Tato uznaná profesní kvalifikace umožňuje fyzickým osobám vykonávat určitou pracovní činnost. V tomto případě je vhodnější také strukturu znázornit pomocí grafu 3.2, kde 100 % vždy vyjadřuje celkový počet osob zařazených do rekvalifikace.

Graf 3.2 Struktura rekvalifikačních kurzů dle profesních skupin



Zájemce či uchazeče o zaměstnání si může od 1. ledna 2012 dle ustanovení § 109a zákona o zaměstnanosti zabezpečit rekvalifikaci sám. Za tímto účelem a vzhledem ke svému zdravotnímu stavu zvolí vhodný rekvalifikační kurz a také rekvalifikační zařízení. Na základě vyhodnocení úřadem práce, že tato úspěšně absolvovaná rekvalifikace přispěla k uplatnění na trhu práce do zaměstnání, mohou být výdaje vynaložené na rekvalifikovanou osobu rekvalifikačnímu zařízení uhrazeny. V prvním roce, kdy byl tento nástroj zaveden, bylo vyplaceno celkem 1,3 mil Kč na celkem 299 evidovaných osob. V roce 2013 zájem o zvolenou rekvalifikaci rostl. Krajská pobočka Úřadu práce schválila 1 530 osobám žádost o možnosti zabezpečit si rekvalifikaci mimo nabídku ÚP. V tomto roce bylo vyplaceno téměř 10 mil. Kč.

²⁵ Definováno zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Obdobně tomu tak bylo i v roce 2014, ovšem počet osob, kterým byla schválena žádost absolvovat zvolený kurz, meziročně pokleslo 55 UoZ. Avšak co se týče celkového počtu žádostí podaných osobami mající zájem o tento typ nástroje, tak zde došlo o navýšení o 232 osob. Nejčastějšími kurzy, na které se klienti úřadu práce hlásili, byly k získání řidičského oprávnění vč. vstupního školení k získání průkazu profesní způsobilosti řidiče či kurzy účetnictví.

Krajská pobočka úřadu práce v Ostravě také pravidelně podporuje rekvalifikaci zaměstnanců, při nichž se uzavírají dohody se zaměstnavateli. V roce 2010 bylo uzavřeno celkem 15 dohod se sedmi zaměstnavateli o rekvalifikaci 16 zaměstnanců. V roce 2011 byly takovéto dohody uzavřeny dvě a týkaly se celkem pěti zaměstnanců. Ovšem v následujícím roce nebyla uzavřena žádná dohoda z důvodu nezájmu ze strany zaměstnavatelů, kteří pro své účely zvolili různé národní individuální projekty, jež byly výhodnější z toho důvodu, že kromě kurzového byly Úřadem práce hrazeny také mzdy zaměstnanců, a to po celou dobu školení. V roce 2013 byly uskutečněny celkem tři dohody se zaměstnavateli pro tři zaměstnance. V posledním roce sledovaného období vzrostl zájem o tento nástroj, kdy bylo uzavřeno celkem 14 dohod s pěti zaměstnavateli o rekvalifikaci celkem 44 zaměstnanců. V následující tabulce 3.8 jsou zobrazeny skutečné vynaložené náklady na rekvalifikaci uchazečů a zájemců, a dále skutečné náklady vynaložené na rekvalifikaci zaměstnanců v tis. Kč.

Tab. 3.8 Náklady rekvalifikačních kurzů

	2010	2011	2012	2013	2014
Náklady na rekval. Uchazečů a zájemců	17 176,1	11 933,2	6 505,5	3 496,8	2 707,8
Náklady na rekvalifikace zaměstnanců	133,9	20,6	0	72,7	12,0

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce ÚP – KrP v Ostravě

Z uvedené tabulky je evidentní, že náklady vynaložené úřadem práce na realizaci rekvalifikačních kurzů měly klesající tendenci. Jak již bylo výše uvedeno, tato skutečnost je dána především tím, že část uchazečů byla zařazena do jiných národních a regionálních individuálních projektů, při čemž dohody uzavírané v rámci těchto projektů jsou vedeny odděleně od rekvalifikací realizované krajskou pobočkou v Ostravě.

3.3.2 Veřejně prospěšné práce

Úřad práce všestranně podporuje vytváření krátkodobých pracovních příležitostí, s ohledem na nízkou kvalifikaci a často i společenskou nepřizpůsobivost mnohých, těžko

umístitelných uchazečů. Zabezpečení takovýchto prací vede k veřejnému prospěchu a obecnému zájmu. Tento nástroj se využívá na úklidové a jiné pomocné práce, ovšem také v rozsahu charitativních a sociálních oblastech a při zabezpečování volnočasových aktivit dětí a mládeže. V následující tabulce 3.9 jsou zobrazeny počty uzavřených dohod a počet umístěných uchazečů na tato pracovní místa.

Tab. 3.9 Počet dohod a počet vytvořených VPP

	2010	2011	2012	2013	2014
Počet dohod	127	98	80	92	101
Počet míst	385	373	236	366	464

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce ÚP – KrP v Ostravě

Statisticky bývají uchazeči dosazováni na pomocné práce a pečovatelskou činnost. Využívání tohoto nástroje se považuje za motivačně účinnější než pasivní vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Nejvíce těchto krátkodobých pracovních míst vytvářejí obecní úřady města Ostravy. Částky, které se během těchto sledovaných let poskytovali zaměstnavatelům na úhradu mezd vč. pojištění, měly proměnlivý vývoj. Ačkoliv v roce 2010 se vývoj trhu práce jevil stále nepříznivě, úřad práce poskytoval maximální měsíční finanční příspěvek 11 000 Kč po dobu max. 12 měsíců. V průběhu roku 2011 se částka snížila z původních 11 000 Kč na 9 000 Kč na dobu max. 9 měsíců, přičemž byl umožněn nadstandardní příspěvek obcím v částce 15 000 Kč. V tomto roce byl také poskytován příspěvek ve výši 16 200 Kč, a to od května do listopadu na vytvořených 100 míst na úklid ulic a chodníků v rámci akčního plánu pro moravskoslezský kraj. V roce 2012 byly hodnoty od ledna do května nižší, konkrétně se vyplácelo 7 000 Kč, od pátého měsíce tohoto roku pak 8 000 Kč. Doba poskytování byla 12 měsíců. Rovněž byl poskytnut nadstandardní příspěvek ve výši 15 000 Kč. V následujícím roce zůstal maximální měsíční příspěvek 15 000 Kč po celou dobu nezměněn. Ovšem v prvním pololetí byla doba poskytování stanovena na 12 měsíců, která byla následně v červnu zkrácena na dobu 6 měsíců, z důvodu četného zájmu zaměstnavatelů. Maximální měsíční finanční příspěvek na mzdy včetně pojištění byl v roce 2014 stanoven na 13 000 Kč. Doba jeho poskytování zůstala nezměněna od druhého pololetí loňského roku, tedy na dobu 6 měsíců.

3.3.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou zřizována uchazečům o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti a také se vyhrazují zaměstnavatelům, kteří mají zájem na tato místa dosadit osoby evidované úřadem práce. V následující tabulce 3.10 je uveden počet dohod

uzavřených mezi úřadem práce a uchazeči o zaměstnání o zřízení SÚPM k výkonu SVČ (1) a počet dohod uzavřených mezi úřadem práce a zaměstnavateli (2), kteří zřizovali SÚPM v letech 2010-2014.

Tab. 3.10 Počet dohod v rámci SÚPM

	2010	2011	2012	2013	2014
Počet dohod (1)	105	47	53	99	92
Počet dohod (2)	732	281	312	721	1118

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce ÚP – KrP v Ostravě

Zájem o podnikání z pohledu jednotlivců je ovlivněn především ekonomickou situací. Nejčastějším druhem činností je poskytování služeb, nejméně se osoby věnují výrobní činnosti. V prvním roce sledovaného období byl počet uzavřených dohod s UoZ až dvakrát vyšší než v roce následujícím. Následně meziročně počet uchazečů o zaměstnání, kteří podepsali dohodu s úřadem práce, vzrostl o šest osob, z toho jeden byl uchazeč se zvýšenou péčí. V roce 2013 počet osob, které měly zájem o podnikání, opět vzrostl, a to o 46 osob. Co se týče druhu činností, i v tomto roce nejvíce převažovaly služby, konkrétně 55 osob z celkového počtu se začalo věnovat tomuto oboru podnikání. Podnikatelé se zaměřují na mimoškolní výchovu a vzdělání, lektorská činnost, či poskytování služeb pro rodinu a domácnost. V tomto roce rovněž stoupl zájem o provozování řemeslných činností, které v tomto okrese scházely, jako je pekařství, cukrářství, zednictví, pokrývačství apod. V roce 2014 výkon SVČ s příspěvkem ÚP ČR zahájilo celkem 92 UoZ. S ohledem na druhu zahájených činností, opět podílově vedlo poskytování služeb, ovšem letos vzrostl podíl také u výrobních činností. Jednalo se nejčastěji o výrobu textilií a textilních výrobků, výrobu autorských šperků a keramiky.

V průběhu roku 2010 uzavřeli zaměstnavatelé celkem 732 dohod s úřadem práce, ve všech případech byl poskytnut příspěvek na úhradu mzdových nákladů včetně pojistného. Z tohoto počtu bylo umístěno také 69 osob se zdravotním postižením. Nejpočetněji byly osoby dosazovány na profese administrativních činností, dále řidičů, uklízeček, dělníků a elektrikářů. Byly také uzavírány dohody o zabezpečování odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích,²⁶ jimiž jsou ostravské finanční úřady, Krajský soud v Ostravě, Okresní soud v Ostravě, OSSZ Ostrava, posudková služba MPSV a krajská pobočka úřadu práce v Ostravě. Nezaměstnaní mladí lidé bývají nejčastěji dosazováni na pozice zapisovatelů, pracovníku pro správu daní či administrativní pracovníky na úseku správy sociální podpory. V následujícím roce počet dohod se zaměstnavateli prudce

²⁶ Na základě normativní instrukce č. 17/2009

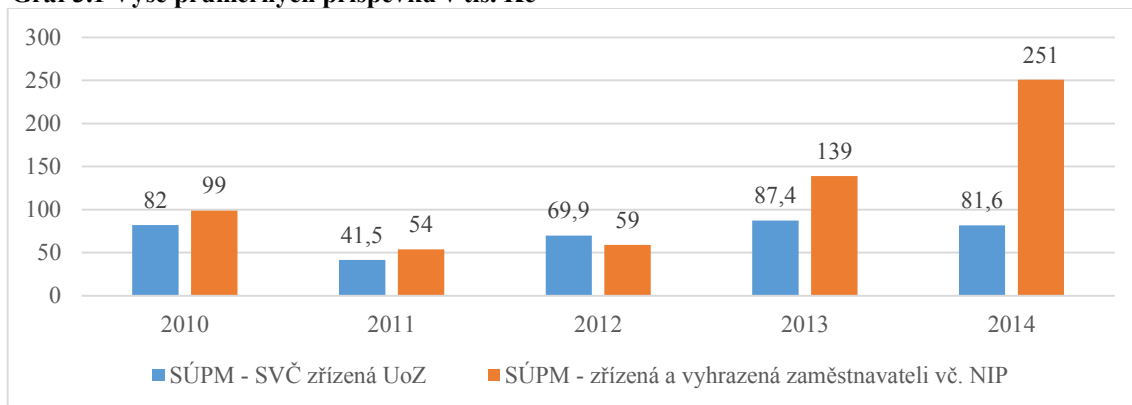
poklesl. Z důvodu zveřejnění informace č. 5/2011 byla účinnost tohoto nástroje omezena. V roce 2012 úřad práce podpořil 306 dohod na úhradu mzdových nákladů včetně pojistného a dvě dohody na zřízení čtyř nových pracovních míst. Pozitivně lze hodnotit, že na celkovém součtu 312 míst bylo dosazeno 28 osob se zdravotním postižením. Razantní nárůst nově uzavřených dohod nastal v roce 2013, kdy v rámci standardní APZ bylo uzavřeno 183 dohod na mzdy a jedna dohoda na zřízení jednoho pracovního místa. Celkem bylo vytvořeno 721 dohod, z čehož se podařilo umístit 54 osob se zdravotním postižením. V roce 2014 dohody uzavřené se zaměstnavateli opět zaznamenali progresivní růst a to celkem o 396 více dohod oproti předchozímu roku. Z rozpočtu bylo podpořeno 989 dohod finančních příspěvků na mzdy vč. pojištění. Dále bylo uzavřeno 126 dohod o úhradě mezd a vznikly dvě dohody o úhradě nákladů na zřízení tří nových pracovních míst.

Průměrná výše příspěvku pro uchazeče, kteří zahájili výkon SVČ, činila v roce 2010 82 tis. Kč v závislosti na skutečně vyložených pořizovacích nákladech. V následujícím roce se průměrná hodnota snížila na 41,5 tis. Kč. V tomto roce nesměl úřad práce do konce dubna 2011 překročit 85 % uznaných předpokládaných nákladů. Následně byla tato podmínka zrušena, ovšem maximální výše poskytovaného příspěvku činila 50 tis. Kč. Překlenovací příspěvek nebyl poskytován. V roce 2012 již byla limitní částka z 50 tis. Kč zvýšena na 100 tis. Kč a zároveň zůstala podmínka, kdy úřad práce může poskytnout příspěvky až ve výši 100 % uznaných předpokládaných nákladů. Průměrná výše poskytovaných příspěvků pro začínající podnikatele činila 69,9 tis. Kč. Překlenovací příspěvek byl poskytnut pouze v jednom případě, a to na úhradu nájemného a služeb s ním spojených. V roce 2013 výše průměrného poskytovaného příspěvku ještě rostla a to až na 87,4 tis. Kč. V tomto roce byl poskytnut také překlenovací příspěvek a to dvaceti uchazečům pro výkon SVČ, kteří zahájily svou podnikatelskou činnost s příspěvkem úřadu práce. V roce 2014 ovšem výše příspěvku klesla, a to o 5,8 tis. Kč. Také počet poskytnutých překlenovacích příspěvků klesl z 20 na 17.

Maximální možný příspěvek pro zaměstnavatele v souvislosti se zřízením a vyhrazením SÚPM, činil 100 tis. Kč. Průměrná výše příspěvku podle uzavřených dohod v roce 2010 činila 99 tis. Kč, následující rok poklesla na 54 tis. Kč. V dosazování absolventů na volná pracovní místa v příspěvkových organizacích a v organizačních složkách státu byla výše příspěvku v celkovém součtu na hranici 98 tis. Kč. V roce 2012 se výše finančního příspěvku na vznik jednoho pracovního místa podle uzavřených dohod zvýšila o 5 tis. Kč. S ohledem na růst počet uzavřených dohod v roce 2013 vzrostla také částka průměrné výše příspěvku na hodnotu 139 tis. Kč. V roce 2014 činila výše průměrného finančního příspěvku 251 tis. Kč. Tento nárůst byl

zapříčiněn navýšením příspěvku z 15 tis. Kč na 24 tis. Kč u standardních APZ, který byl poskytován až na dobu 12 měsíců. Z hlediska SÚPM, která jsou financována z NIP byl měsíční příspěvek poskytován ve výši 13 tis. Kč po dobu 6 měsíců. Následující graf 3.1 zachycuje vývoj průměrných měsíčních příspěvků SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání pro výkon SVČ a SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli.

Graf 3.1 Výše průměrných příspěvků v tis. Kč



Z tohoto grafu je patrné, že výše průměrných finančních příspěvků poskytované úřadem práce na vytvoření společensky účelná pracovní místa v čase rostly. Výjimkou je pouze mezidobí 2010-2011, kdy poskytované příspěvky poklesly zhruba o polovinu v obou případech. Pouze v jediném roce 2012 přesáhl příspěvek poskytovaný ÚoZ pro výkon SVČ příspěvek pro zaměstnavatele.

3.3.4 Ostatní nástroje APZ - poskytované příspěvky

Úřad práce poskytl v prvním roce sledovaného období příspěvek na zapracování pro 3 uchazeče o zaměstnání a dále byl realizován program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností.²⁷ V roce 2011 byl rovněž poskytnut příspěvek na zapracování pro tři uchazeče o zaměstnání. Výše zmíněný program pro podporu tvorby nových pracovních míst obsahoval podmínku vytvoření 20 nových příležitostí v profesích jako je ruční balič, svářeč, nástrojař aj. Tento předpoklad byl splněn ke dni 31. 12. 2011. V roce 2012 byl poskytnut pouze jeden překlenovací příspěvek uchazeči o zaměstnání, který zahájil SVČ s dotací úřadu práce. V následujícím roce bylo poskytnuto celkem 18 překlenovacích příspěvků.

²⁷ Usnesení vlády ČR č. 566/2004

V roce 2014 byl zaveden nový nástroj Aktivizační pracovní příležitosti – příspěvek na podporu aktivizace uchazečů o zaměstnání dlouhodobě vedených v evidenci ÚP formou podpory krátkodobých pracovních příležitostí. O tento nástroj však neprojevalo mnoho zaměstnavatelů zájem. Bylo obsazeno celkem 80 nejobtížněji umístitelných uchazečů o zaměstnání, kteří byli evidováni po delší dobu než 12 měsíců či pobírali dávky hmotné nouze. Ze strany UoZ byl zájem také minimální, jelikož v souvislosti s uzavřením dohody se těmto uchazečům krátily dávky hmotné nouze. Z důvodu nízkého zájmu o tento nástroj bylo navrženo řešit tuto problematiku pomocí nástroje Veřejná služba, který byl zaveden v roce 2013. Tento nástroj byl nabízen především dlouhodobě evidovaným UoZ, a také těm, u nichž bylo oprávněné podezření na výkon ilegální práce. Na tvorbě těchto míst se podílovaly především příspěvkové organizace, neziskové a charitativní organizace. Ze stran subjektů, poskytující práci uchazečům, byl projeven vysoký zájem. Postupně tento nástroj nahradil nástroj APZ veřejně prospěšné práce a uchazeči o zaměstnání byli přednostně zařazováni do programu Veřejné služby. Avšak tyto uchazeči nadále zůstávali v evidenci ÚP, což zapříčinilo větší nezaměstnanost. Tento nástroj však měl negativní dopad pro uchazeče, kteří za vykonanou práci nedostávali finanční odměnu, a proto jim po ukončení dohody nevznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Odpracovaná doba se jim rovněž nezapočítávala do odpracované doby pro výpočet starobního důchodu. Na druhou stranu se tento nástroj aplikoval v činnostech, kde se nástroj VPP nedal využít, např. pomocné práce v mateřských školách či při péči o seniory. O tyto práce byl mezi uchazeči také větší zájem, než o úklidové a pomocné práce ulic a komunikací. Uchazeči, kteří úspěšně absolvovali Veřejnou službu, byl následně nabízen výhodnější pracovní poměr v rámci veřejně prospěšných prací nebo společensky účelných pracovních míst.

3.3.5 Realizace projektů Evropského sociálního fondu

V projektovém období let 2007-2013 Úřady práce ČR čerpaly finanční prostředky z Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání a dalších aktivit, které vedou ke snižování nezaměstnanosti. Tento ucelený program se nazývá Operační program Rozvoj lidských zdrojů, jehož hlavním cílem je zvýšit zaměstnanost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Realizace tohoto cíle se uskutečňuje především prostřednictvím národních a regionálních individuálních programů.

V roce 2010 byly realizovány celkem čtyři projekty, které probíhaly na území Moravskoslezského kraje s alokovanou částkou 559 mil. Kč v období let 2008-2011. Projekt

nazvaný „Návrat +“ je zaměřen na cílovou skupinu UoZ, kterým je věnována zvýšená péče. Především se jedná o osoby se základním vzděláním nebo s chybějící či nevhodnou kvalifikací. Rozpočet tohoto projektu byl schválen na částce 54 mil. Kč. Ke konci roku 2010 bylo evidováno 620 uchazečů, kteří se zařadili do účasti na tomto projektu, včetně školících a motivačních aktivit. Z tohoto počtu ukončilo 438 osob projekt úspěšně. Další projekt s názvem „Start“ je taktéž určen pro osoby se základním vzděláním, dále pro osoby, které jsou opakovaně vedené v evidenci ÚP a také pro absolventy vysokých škol. Tito uchazeči o zaměstnání mají většinou uplatnitelnou kvalifikaci, ale zpravidla jim chybí měkké dovednosti, jimiž jsou například komunikační dovednosti, asertivní jednání, sebereflexe apod. Na tento projekt bylo celkem vyhrazeno 79 mil. Kč. Na základě účasti v tomto projektu našlo zaměstnání celkem 240 osob, na absolutní polovinu byly vyplaceny mzdové příspěvky, na zbývajících 50 % již byly finanční prostředky vyčerpány. Třetí projekt realizovaný v tomto roce nesl název „Příprava +“ a byl vyhrazen pro uchazeče, kteří byli v evidenci ÚP MSK déle než pět měsíců. Rozpočet pro tento projekt činil 81 mil. Kč. V tomto roce ukončilo úspěšně účast celkem 300 účastníků, přičemž 49 z nich nastoupilo do zaměstnání na hlavní pracovní poměr. Poslední projekt byl naopak zaměřen na cílovou skupinu krátkodobě evidovaných uchazečů. Program s názvem „Změna včas“ má pomoci cílové skupině osob k rychlému návratu na trh práce. Evidovaná účast na tomto projektu ke konci roku byla na 376 osobách, z nichž 81 osob bylo zařazeno do specializovaného rekvalifikačního kurzu a 163 osob do poradenského motivačního programu. Rozpočet činil 110 mil. Kč. V následujícím roce byly rovněž realizovány tyto čtyři projekty, přičemž v závislosti na účasti projektu „Návrat +“ našlo uplatnění na trhu práce 173 osob, z toho 42 % osob uzavřelo se zaměstnavateli pracovní poměr na plný úvazek. V rámci projektu „Start“ našlo v tomto roce pracovní uplatnění 247 osob. Pomocí realizace programu „Příprava +“ bylo zaměstnáno uchazečů o zaměstnání. Také díky zavedením projektu „Změna včas“ bylo zprostředkováno 330 pracovních míst.

Na konci roku 2011 byl již projekt „Návrat +“ ukončen, v průběhu roku 2012 byla ukončena i administrativa projektu „Start“. Předpokladem bylo podpořit celkem 800 UoZ, avšak v konečném součtu absolvovalo kurz 1 110 uchazečů. V tomto roce byly rovněž ukončeny projekty „Příprava +“ a „Změna včas“. Taktéž u těchto dvou projektů byl původní počet účastníků přesáhnut.

V roce 2012 probíhala realizace čtyř projektů. První z nich s názvem „Absolventi a praxe“ byl určen pro uchazeče o zaměstnání do 25 let věku s ukončeným středním vzděláním s maturitou popř. vyšším a také pro uchazeče do 30 let věku s vysokoškolským vzděláním,

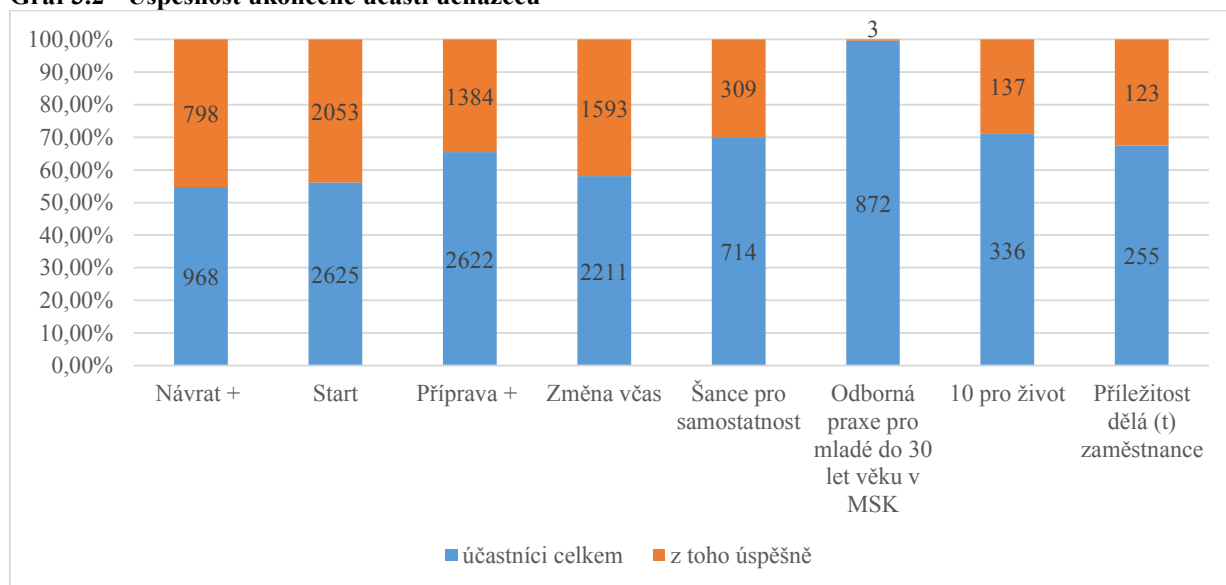
u nichž dosavadní pracovní praxe nepřesáhla 12 měsíců. Podmínkou bylo také, že tyto uchazeči museli být registrováni na KoP ÚP v MSK. Cílem projektu je co nejdříve začlenit cílové skupiny na lokální trh práce, především prostřednictvím poskytování specifických informací o trhu práce a pracovněprávní legislativě, zvýšení kvalifikace v oblasti IT a také získání pracovní praxe v organizacích veřejné správy. Vyskytly se zde ovšem vážné důvody v oblasti finančních prostředků, jež měly být poskytnuty pro příjemce dodavatelům služeb, a proto realizace tohoto projektu nemohla být provedena. Druhý projekt „Šance pro samostatnost“ je určen osobám se zdravotním postižením či omezením. Rozpočet činil cca 97 mil. Kč. Hlavním předpokladem tohoto projektu je začlenění těchto osob na trh práce, a také zvýšit jejich uplatnitelnost. Inovovaný projekt „Nový začátek“ je určen osobám, kteří jsou evidováni na úřadech práce MSK delší dobu než 6 měsíců. Jejich zaměstnatelnost na trhu práce ztěžují určitá kritéria jako například vyšší či naopak nižší věk, nízká úroveň vzdělání či zdravotní omezení. Aktivit v tomto projektu mají více méně komplexní charakter s tím, že cílem je rozšíření dovedností, znalostí a tím zvýšit atraktivitu pro přijetí budoucích zaměstnavatelů. Čtvrtý projekt „10 pro život“ podporuje začlenění nezaměstnaných osob se zdravotním postižením na trh práce prostřednictvím široké škály služeb, které se těmto osobám nabízí. Jedná se například o individuální podporu, specifické rekvalifikační kurzy, diagnostiku využitelných pracovních kompetencí aj.

Realizace čtyř projektů zavedených v roce 2012 pokračovala i v roce následujícím, přičemž byly zavedeny další dva projekty. První z nich nesl název „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“, jehož realizátorem byl Úřad práce ČR KrP v Ostravě a je určen pro uchazeče, kteří jsou v evidenci déle než 4 měsíce, s minimálními dosavadními zkušenostmi a to bez rozdílu úrovně vzdělání. Do konce tohoto roku projevilo zájem o zapojení do tohoto projektu celkem 244 zaměstnavatelů, kteří v celkovém součtu nabízeli 501 pracovních míst. Rozpočet činil 137 mil. Kč. Druhý připravovaný a realizovaný projekt v tomto roce s názvem „Příležitost dělá (t) zaměstnance“ je zaměřen na osoby, které žijí v sociálně vyloučených lokalitách MSK. Tento projekt si klade za cíl podpořit znevýhodněné osoby skrze různé rekvalifikace, motivace, poradenství apod.

V roce 2014 byl ukončen projekt „Šance pro samostatnost“, bylo vyčerpano 45,5 mil. Kč a pracovní uplatnění našlo celkem 109 účastníků. Projekt úspěšně dokončilo 380 účastníků z celkového počtu zařazených osob 746 UoZ, včetně motivačních a školicích aktivit. Také byl ukončen projekt „Nový začátek“, který byl podmíněn zadáním veřejné zakázky ve formě výběru vhodného dodavatele služeb v rámci tohoto projektu. V průběhu roku

došlo k výraznému zkrácení času vyhrazeného pro zadávací řízení, z tohoto důvodu první tři zájemci o veřejnou zakázku odmítli uzavřít smlouvu. Zadavatel dále zrušil zadávací řízení a projekt byl následně v říjnu předčasně ukončen. Do projektu „10 pro život“ bylo zařazeno k 31. prosince 2014 celkem 336 osob a účast prozatím ukončilo 160 účastníků, z toho 137 osob úspěšně. Projekt „Příležitost dělá (t) zaměstnance“ je od listopadu 2014 realizován vlastními zaměstnanci úřadem práce krajskou pobočkou v Ostravě, ačkoliv měl být tento projekt prováděn externími společnostmi. Celkem se tohoto projektu účastnilo 255 osob, 122 z nich dokončili kurz úspěšně. V následujícím grafu 3.4 jsou uvedeny jednotlivé projekty realizované během sledovaného období 2010-2014 s celkovým počtem zúčastněných osob a podílem osob, kteří úspěšně dokončili kurz v daném projektu.

Graf 3.2 - Úspěšnost ukončené účasti uchazečů



Všechny výše zmíněné projekty byly zaměřeny pro zájemce a uchazeče o zaměstnání. ESF financuje také projekty zaměřené pro zaměstnavatele, respektive pro jejich zaměstnance. V prvních dvou letech analyzovaného období nebyly realizované projekty žádné, avšak v roce 2012 byl připraven projekt s názvem „Vzdělávejte se pro růst! – Moravskoslezský kraj“. Cílem je podpořit zaměstnavatele v MSK za pomoci finanční podpory na obecné i specifické vzdělávání zaměstnanců zvláště po překonání hospodářské krize. K řádnému ukončení tohoto projektu došlo v dubnu roku 2014. Bylo uzavřeno 699 dohod se 119 zaměstnavateli a týkaly se celkem 5 055 pracovníků. Nasmlouvané náklady činily 65,1 mil. Kč, z čehož nakonec bylo uhrazeno necelých 90 %. V srpnu roku 2013 byl zahájen navazující projekt s názvem „Vzdělávejte se pro růst v MSK II“. Za dosavadní období existence tohoto projektu bylo

uzavřeno 321 dohod se 106 různými zaměstnavateli a do toho projektu bylo zařazeno 1 562 pracovníků. Prozatím byly vyplaceny příspěvky ve výši 18,1 mil. Kč.

3.4 Poradenská činnost ÚP ČR – KrP v Ostravě

Úřad práce krajské pobočky v Ostravě realizuje poradenské programy v rámci externí poradenské činnosti, dále poskytují speciální poradenství a pracovní rehabilitace. Speciální poradenství se rozčleňuje na informační poradenské středisko, psychologické poradenství a poradenství k SVČ. Součástí tohoto opatření je také pracovní rehabilitace, kterou zabezpečují vždy krajské pobočky Úřadu práce ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky.

Externí poradenská činnost se zaměřuje na zvýšení motivace účastníků. V podobě nácviku, pracovních a sociálních dovedností či exkurzí a praktických činností, motivující tyto osoby k další profesní přípravě. Informační poradenské středisko poskytuje žákům základních a středních škol individuální a skupinové poradenství se zaměřením na výběr vhodného studia či profese. Tyto poradenské služby využívají nejen žáci a jejich rodiče, ale také uchazeči o zaměstnání. Psychologické poradenství je určeno osobám, u nichž se vyskytly psychické problémy v souvislosti s dlouhodobou, popř. opakovanou nezaměstnaností. V níže uvedené tabulce je součet individuálních psychologických pohovorů a odborných psychologických vyšetření. Poradenství pro uchazeče s podnikatelským záměrem poskytuje ÚP nejen příspěvek, ale realizuje také poradenství, které je zaměřeno na seznámení se s platnými právními předpisy a zároveň nabízí pomoc při sestavování reálného podnikatelského plánu, vč. finanční rozvahy. V níže zobrazené tabulce 3.11 je uveden počet osob zařazených do jednotlivých poradenství.

Tab. 3.11 Počet osob zařazených do jednotlivých poradenství

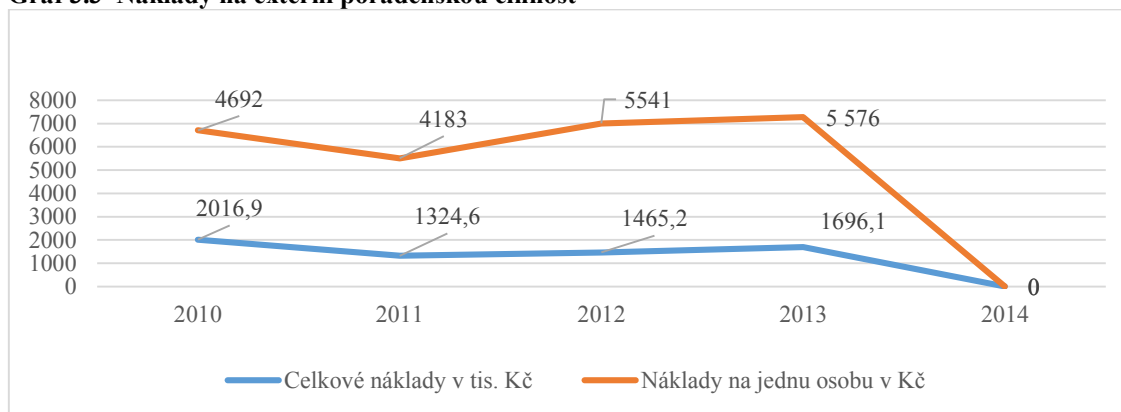
	2010	2011	2012	2013	2014
Externí činnosti	487	358	322	320	37
Inf. Por. Stř.	5 697	5 236	5 809	4 756	3 471
Psycholog. poradenství	2 447	926	919	702	913
Poradenství k SVČ	1 648	1 805	1 248	1 186	1 229
Z toho Zahájili SVČ	277	325	305	347	321

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce ÚP ČR – KrP v Ostravě

Významný pokles u externí poradenské činnosti nastal v roce 2014, kdy do poradenských programů bylo zařazeno pouze 37 mladistvých uchazečů o zaměstnání. Tito uchazeči měli pouze základní vzdělání nebo nevhodnou či neukončenou kvalifikaci. V předchozích letech byly realizovány i jiné motivační poradenské programy s orientací na služby, řemesla či jiné činnosti, ovšem v posledním roce sledovaného období nebyl žádný

z těchto programů otevřen. Co se týče informační poradenské služby, tak zde byl postupný pokles zapříčiněn novou metodikou v oblasti vedené statistiky, kterou zavedlo Generální ředitelství ÚP ČR. V ostatních oblastech poradenské činnosti nebyly zaznamenány až tak výrazné změny. V grafu 3.5 je uveden vývoj skutečných vynaložených nákladů v oblasti externí poradenské činnosti a také zprůměrované náklady na jednu osobu. Členění nákladů na speciální poradenství nejsou v poskytnutých údajích k dispozici.

Graf 3.3 Náklady na externí poradenskou činnost



Důvod nulových nákladů v roce 2014 na poradenskou činnost je ten, že tyto programy byly financovány z účelových dotací z rozpočtu Statutárního města Ostravy, tudíž Úřad práce KrP v Ostravě nevynaložil na tuto činnost žádné finanční prostředky.

Pracovní rehabilitace je určena osobám se zdravotním postižením. Činnost Úřadu práce krajské pobočky v Ostravě se zaměřuje na poradenství a přípravu k práci na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních. Na základě doporučení ošetřujícího lékaře mohou být do pracovní rehabilitace též zařazeny fyzické osoby, které byly uznány za dočasně neschopné k výkonu práce. Rovněž na základě doporučení, vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky, okresní správy sociálního zabezpečení se mohou tohoto opatření účastnit i fyzické osoby, které přestaly být invalidními. V tabulce 3.12 je zadán počet osob, se kterými byla uzavřena dohoda ohledně individuálního plánu pracovní rehabilitace, dále počet osob, které úspěšně dokončily pracovní rehabilitaci a byly po absolvování zaměstnány, a také počet interních individuálních pohovorů k pracovní rehabilitaci. Dále jsou zde uvedeny skutečně uhrazené náklady vyjádřené v tis. Kč

Tab. 3.12 Pracovní rehabilita ÚP ČR – KrP v Ostravě

	2010	2011	2012	2013	2014
Počet uzavřených IP PR	43	21	42	33	36
Úspěšně dokončeno	16	27	12	32	13
Z toho zaměstnáno	9	15	6	7	7
Počet InP k PR	493	409	596	407	432
Uhrazené náklady	540,6	429,8	525,1	754,8	647,7

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce ÚP – KrP v Ostravě

Co se týče osob se zdravotním postižením, které úspěšně dokončili individuální plán pracovní rehabilitace, tak do toho počtu patří i ty osoby, které ve sledovaném roce ukončily pracovní rehabilitaci z důvodu předčasného nástupu do zaměstnání. Nejčastěji se v rámci těchto individuálních plánů provádí příprava v činnostech, jako jsou pomocné práce v kuchyni, úklidové práce, práce na PC či administrativní práce. Počet interních individuálních pohovorů byl vždy nad hodnotou 400, přičemž nejvíce této formy poradenství bylo provedeno v roce 2012, kdy se uskutečnilo téměř 600 takovýchto pohovorů. Následující rok hodnota opět klesla, konkrétně o 189 pohovorů.

3.5 Účetní a daňové aspekty

Na základě výše zmíněných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je nutné nastínit účetní a daňovou problematiku. Na jedné straně vystupují zaměstnavatelé, kterým jsou přiznány různé finanční příspěvky, na straně druhé jsou to zaměstnanci, u kterých je vhodné také ošetřit jejich roční zúčtování daní, respektive doporučit podání přiznání k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a jiných funkčních požitků.

V případě, kdy se uchazeč o zaměstnání, evidovaný úřadem práce, účastní rekvalifikačního kurzu, má právo na podporu, která se započítává do doby pojištění potřebné pro uplatnění nároku na poskytnutí starobního důchodu. Avšak výdělek je nulový. Obdobným způsobem se tato problematika řeší i v případě účasti uchazeče o zaměstnání na veřejně prospěšných pracích, kdy při výkonu této činnosti má samozřejmě právo na mzdu a po vykonání této činnosti má uchazeč právo na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Pakliže uchazeč o zaměstnání v průběhu roku uzavře pracovní smlouvu se zaměstnavatelem na hlavní pracovní poměr, může požádat svého zaměstnavatele²⁸ o roční zúčtování daně, anebo si může podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob samostatně, nezávisle na zaměstnavateli. Jestliže

²⁸ Při splnění podmínek neexistence jiných příjmů dle §§6-10, zákona č. 586/1992, Sb., o daních z příjmu

uchazeč, resp. zaměstnanec, podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob v průběhu roku u prvního zaměstnavatele, obvykle vzniká vratka na dani při RZD ve výši celkových odvedených záloh na daň, kterou zaměstnavatel za zaměstnance odvedl do konce zdaňovacího období. Roční sleva na poplatníka činí 24 840 Kč²⁹. Pokud nastane situace, kdy zaměstnanec odvede na zálohách na dani vyšší částku, než je roční sleva na poplatníka, tedy 24 840 Kč, tak i v tomto případě vznikne vratka na dani z titulu měsíčního zálohování daní, jelikož se základ daně zaokrouhluje na stokoruny nahoru, v rámci RZD poté na stokoruny dolů. Zaměstnanec si však rámci ročního zúčtování daně nebo v případě, že si daňové přiznání bude podávat sám, může také uplatnit různé slevy na dani. Jedná se zejména o příspěvky na penzijní připojištění, životní pojištění, úroky z hypotéky, různé dary atp. Samozřejmě po splnění podmínek uvedených v ZDP.

Obdobnou situaci řeší každoročně absolventi vysokých i středních škol, kdy při ročním zúčtováním daně se těmto osobám zálohy na daň z příjmu, které odvedl zaměstnavatel, vracejí. Pokud v průběhu roku uzavřeli se zaměstnavateli pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti či provedení práce, vratka na dani se nemusí rovnat zaplaceným zálohám na dani. Podmínkou pro provedení ročního zúčtování daně je podepsat prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob u zaměstnavatele, zaměstnanec se takto může rozhodnout až při podání žádosti o provedení RZD.

Jestliže zaměstnavatelé čerpají příspěvky poskytnuté úřadem práce v rámci rekvalifikace stávajících zaměstnanců, mají nárok pouze na úhradu nákladů spojených s touto činností. V případě, kdy rekvalifikace stávajících zaměstnanců souvisí s předmětem podnikání zaměstnavatele, jsou tyto výdaje daňově uznatelné. Jestliže vzdělávání nesouvisí s předmětem činnosti podnikatele, nemůže si tyto výdaje uplatnit jako daňově uznatelné. Skutečně vynaložené náklady jsou vedeny na nákladových účtech přijatých služeb 518, v následném uznání o proplacení těchto nákladů ze strany úřadu práce se mohou vzájemně vyrušit pomocí výnosových účtů, obvykle přes účet 648. Náklady jsou uznávány ve výši 100 %, či v určité části. Zaměstnavatelé však nemají nárok na úhradu mzdových nákladů, které případnou zaměstnanci za účast na rekvalifikačních kurzech realizované ÚP. Ovšem v případě školení stávajících zaměstnanců v rámci projektů ESF, mohou získat peněžní příspěvky i ve formě mzdových nákladů. Ve všech případech se účtuje klasicky, zprvu na výsledkové nákladové účty (521) a pasivní účet závazky k zaměstnancům (331), následně se poníží závazky

²⁹ § 35ba odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

k zaměstnancům (331) o částku odváděnou na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění za zaměstnance (336) a zároveň se odečítá zálohová daň (342), popřípadě se odvedou další částky ze mzdy, tato výsledná hodnota určena k výplatě zaměstnance (331) se souvstažně účtuje s aktivními účty, ze kterých se čistá mzda vyplácí, obvykle přes bankovní účet (221), popřípadě z pokladny (211). Z hlediska proplacení mzdových nákladů při účasti v projektech ESF jsou mzdové náklady 521 proplaceny, rovněž i sociální zabezpečení placené zaměstnavatelem za zaměstnance, což je nákladový účet 524.

Co se týče zaměstnávání uchazečů o zaměstnání v rámci nástroje APZ veřejně prospěšných prací, může zaměstnavatel získat příspěvek na úhradu mzdy, a to včetně pojistného na sociálním zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a rovněž také pojistného na veřejném zdravotním pojištění. Příspěvky hrazené Úřadem práce mohou být hrazeny v plném rozsahu. Na základě dohody zaměstnavatele s Úřadem práce České republiky jsou vytvořena pracovní místa, zaměstnavatel vede tyto obtížně zaměstnatelné uchazeče v evidenci zaměstnanců, přičemž tyto osoby mají nárok na mzdu. Zaměstnavatel odvádí z mezd pojistné, popř. zálohy na daň a následně si tyto skutečně vynaložené výdaje může nechat proplatit ve formě příspěvků poskytovaných Úřadem práce. Obdobným způsobem se provádí také zaměstnávání uchazečů o zaměstnání na společensky účelných pracovních místech. I v tomto případě může zaměstnavatel získat příspěvek na úhradu mzdy v plném rozsahu, včetně sociálního zabezpečení, příspěvku a státní politiku zaměstnanosti a zdravotního pojištění. Úřad práce vyplácí příspěvky zaměstnavatelům pouze do výše maximálního měsíčního příspěvku, které se mohou lišit například dle věku uchazečů o zaměstnání či délky evidence na ÚP. Hlavní podmínkou pro uznání proplacení příspěvku je dohoda se zaměstnancem na dobu neurčitou. Zaměstnavatel je dále povinen zaručit zaměstnanci alespoň výši nejnižší úrovně zaručené mzdy odpovídající vykonávané kategorie prací.

Účetní jednotka může vést uchazeče o zaměstnání na základě vytvořených VPP a SÚPM odděleně od svých kmenových zaměstnanců a to na mzdovém nákladovém účtě 521 a pasivním účtě závazky k zaměstnancům 331 s analytickou evidencí.

V případě společensky účelného pracovního místa pro výkon SVČ může být uchazeči o zaměstnání poskytnut příspěvek na úhradu skutečně vynaložených nákladů v souvislosti s podnikatelskou činností. Úřad práce nejdříve posuzuje reálnost tohoto podnikatelského záměru a také jeho konkurenceschopnost a životaschopnost. I zde je výše příspěvku omezena. Veškeré přijaté příspěvky poskytované Úřadem práce na úhradu mezd, vč. pojistného jsou

daňově účinné. V následující kapitole bude zhodnocena efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti krajské pobočky v Ostravě.

4 Zhodnocení efektivnosti a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Tato kapitola poskytne kompletní přehled využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zhodnocení efektivnosti na trhu práce. Následně bude provedena komparace využívaných nástrojů APZ s pěti vybranými okresy České republiky. Obsahem této kapitoly je také prognóza vývoje trhu práce.

4.1 Vyhodnocení vybraných nástrojů APZ

Během analyzovaného období měl počet evidovaných UoZ proměnlivý vývoj. V tabulce 4.1 jsou zobrazeny hodnoty evidovaných uchazečů o zaměstnání za pět let analyzovaného období v okrese Ostrava a také v celém Moravskoslezském kraji.

Tab. 4.1 Počet UoZ v okrese Ostrava a MSK

	2010	2011	2012	2013	2014
UoZ Ostrava	21 732	20 445	22 782	26 193	25 110
UoZ MSK	82 776	75 019	81 099	89 976	83 877

Zdroj: Veřejná databáze Českého statistického úřadu

V mezidobí 2010 – 2011 byla v okrese Ostrava zaznamenána klesající tendence, konkrétně o 1 287 osob. Ovšem následující dva roky počet nezaměstnaných rostl, nejdříve se meziročně zvýšil o 2 337, dále pak o 3 411 osob. V posledním roce analyzovaného období počet evidovaných UoZ mírně poklesl o 1 083. Ovšem míra nezaměstnanosti měla spíše progresivní vývoj, jak lze postřehnout z tabulky 3.2. Je to dáno tím, že počet ekonomicky aktivních obyvatel v čase rostl, z tohoto důvodu se nezaměstnanost v procentním vyjádření v čase snižovala. Paralelně se vyvíjely i hodnoty UoZ za celý Moravskoslezský kraj.

Za celé sledované období úspěšně dokončilo rekvalifikační kurz celkem 5 787 osob, které mohly dále uplatňovat nově nabyté znalosti na trhu práce. Rekvalifikace realizovaná Úřadem práce krajskou pobočkou v Ostravě neztrácí svůj význam v rámci nástrojů APZ, ačkoliv většina osob byla v pozdějších letech přemístěna do národních individuálních projektů a projektů realizovaných ESF, kde se uchazeči a také zájemci o zaměstnání vzdělávali. Inovovaným nástrojem, kdy si uchazeči a zájemci mohou zvolit rekvalifikaci dle vlastního uvážení, se od doby zavedení osvědčil a úřadem práce je hodnocen nadmíru pozitivně, protože tak mohou pružně reagovat na specifické individuální potřeby jednotlivých klientů a zároveň mohou podporovat rekvalifikace, které ÚP běžně nenabízí. Co se týče národních rekvalifikačních kurzů nabízeným ÚP, mezi nejčastější činnosti na které se UoZ rekvalifikují,

patří technickohospodářské a administrativní profese a dělnické profese ve službách. Hodnocení efektivnosti z hlediska přidělených finančních prostředků je v tomto ohledu poněkud složitá, jelikož financování plyne z odlišných zdrojů, než je to v případě financování samotných rekvalifikačních kurzů, pro které jsou úřadu práce přiděleny.

Vzhledem ke vzdělanostní struktuře uchazečů o zaměstnání a také s přihlédnutím na vývoj trhu práce v okrese Ostrava je účinnost vytváření veřejně prospěšných prací nedílnou součástí nástrojů APZ. V průběhu analyzovaného období bylo uzavřeno celkem 498 dohod na vytvoření těchto pracovních pozic a celkem bylo umístěno celkem 1 824 osob. Nejvíce těchto dohod je uzavíráno s Úřady ostravských městských obvodů.

Uchazeči o zaměstnání jsou rovněž podporováni k tomu, aby zahájili samostatně výdělečnou činnost, avšak s ohledem na ekonomickou situaci v okrese Ostrava zůstává zájem o podnikání nízký. Během pěti let analyzovaného období bylo vytvořeno celkem 397 společensky účelných pracovních míst, které byly zřízeny uchazeči o zaměstnání pro výkon SVČ. Struktura profesí SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli se v posledních letech nijak výrazně neliší. Nejčastěji jsou obtížně zaměstnatelní uchazeči umísťováni na činnosti administrativních prací, asistentů, operátorů telefonních středisek aj. Lze tedy souhrnně tvrdit, že nejvíce pracovních příležitostí vzniká ve službách. V úhrnném součtu za pět let bylo zřízeno 3 164 pracovních pozic.

V tabulce 4.2 je zobrazen celkový souhrn účinnosti nástrojů APZ z hlediska úspěšnosti uchazečů a zájemců o zaměstnání v účasti na rekvalifikačních kurzech, počtu umístěných osob na veřejně prospěšné práce, počet dohod se zaměstnavateli o zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst (1) a počet vytvořených společensky účelných pracovních míst ze stran uchazečů o zaměstnání pro výkon samostatně výdělečné činnosti (2).

Tab. 4.2 Souhrn vykonaných činností APZ

	2010	2011	2012	2013	2014
Rekvalifikace	1936	1655	1393	812	429
VPP	385	373	236	366	464
SÚPM (1)	732	281	312	721	1118
SÚPM (2)	105	47	53	99	92
CELKEM	3 158	2 356	1 994	1998	2103

Zdroj: Vlastní zpracování

Účinnost, nebo také úspěšnosti, jednotlivých analyzovaných nástrojů APZ v letech 2010-2014 je podílově vyjádřen v následující tabulce 4.3. Tento podíl se váže ke skutečnému počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v okrese Ostrava uvedených v tab. 4.1, není zde brán kumulativní součet mezidobí, jako je tomu v případě statistických dat u rekvalifikace, ačkoliv úspěšně dokončených rekvalifikačních kurzů je brán v hromadném meziročním součtu. Z tohoto důvodu mohou být hodnoty zkresleny.

Tab. 4.3 Podíl účinnosti a úspěšnosti v (%)

	2010	2011	2012	2013	2014
Rekvalifikace	8,91	8,09	6,11	3,10	1,71
VPP	1,77	1,82	1,04	1,40	1,85
SÚPM (1)	3,37	1,37	1,37	2,75	4,45
SÚPM (2)	0,48	0,22	0,20	0,38	0,37
Celkem	14,53	11,50	8,72	7,63	8,38

Zdroj: Vlastní zpracování

Podíl těchto čtyř nástrojů APZ měl v průběhu let klesající vývoj, ačkoliv v posledním roce analyzovaného období účinnost nástrojů opět nepatrně vzrostla. Příčiny tohoto poklesu, zejména pak v oblasti rekvalifikací, jsou dány tím, že část uchazečů se angažovala v nalezení vhodné rekvalifikace sama, a také byly v průběhu let zahájeny různé cílené národní projekty, které jsou v oblasti nezaměstnanosti nezastupitelné, zvláště v okrese Ostrava. Avšak tyto údaje nejsou součástí klasických národních nástrojů a jejich analýza vývoje je vedena odděleně, což je zároveň příhodné pro posouzení účinnosti a účelovosti těchto programů separátně od krajských nástrojů APZ.

V rámci ostatních nástrojů APZ byl v roce 2014 pilotován další nástroj, kdy ÚP mohl poskytnout příspěvek na SÚPM vyhrazené pro zájemce o zaměstnání v procesu hromadného propouštění novému zaměstnavateli, který by do pracovního poměru přijal evidovaného ZoZ, jehož stávající zaměstnavatel ohlásil úřadu práce hromadné propouštění a z tohoto důvodu byl zájemce z dosavadního zaměstnání propuštěn. Ačkoliv byl nástroj zaměstnavatelům nabízen, nebyla uzavřena ani jedna dohoda, neboť propouštění zaměstnanci nakonec využili možnost s navýšeným několikaměsíčním odstupným, které získali po skončení pracovního poměru. Tato alternativa byla pro zájemce výhodnější. Finanční prostředky plynoucí na poskytování příspěvků na zapracování, překlenovací příspěvky apod. jsou k celkovému podílu objemu financí určených na APZ, minimální.

Neméně významný podíl na tvorbě politiky zaměstnanosti nese realizace projektů ESF, do kterých se každým rokem přesouvá stále více uchazečů a zájemců o zaměstnání. Tyto projekty získávají v národní úrovni stále větší význam v oblasti nezaměstnanosti. V následující tabulce 4.4 jsou shrnuty hodnoty úspěšně dokončených kurzů jednotlivými uchazeči a zájemci, vždy k roku ukončení realizace daného projektu. Vzhledem k tomu, že uvedené hodnoty úspěšně dokončených projektů jsou součtem za celé realizované období daného projektu, je zatěžko hodnotit účinnost těchto projektů, jelikož by do podílu vstupoval počet uchazečů, který by nekorespondoval s aktuální požadovanou hodnotou. Proto je spočítán podíl účinnosti za každé období realizace projektu zvlášť a tato hodnota je dále zprůměrována počtem let uskutečňování projektu. Souhrnná data se nachází v Příloze 2.

Tab. 4.4 Podíl úspěšnosti v rámci projektů ESF

	Návrat +	Start	Přípra- va +	Změna včas	Šance pro sam.	Odbor- ná praxe	10 pro život	Příleži- st dělá (t) zam.
Úspěšně dokonče- no	798	2053	1384	1593	309	3	137	123
Podíl účinnosti	1,26	3,34	2,63	3,08	0,74	0,0055	0,56	0,50

Zdroj: Vlastní zpracování

V roce 2011 byla ukončena realizace projektu „Návrat +“. K tomuto období se rovněž vztahuje i podíl účinnosti projektu „Start“. Co se týče projektů „Příprava +“ a „Změna včas“, tak aktivita těchto projektů skončila v roce 2012. Následující čtyři projekty byly realizovány od roku 2012. „Šance pro samostatnost“ byla ukončena v roce 2014. Zbývající tři projekty pokračovaly v realizaci nadále i v roce 2015. Nejnižší počet uchazečů, kteří úspěšně dokončili daný kurz, bylo v rámci projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji. Pouze tři osoby z celkového počtu 872 uchazečů ukončili školicí aktivity úspěšně. Na základě předpokladů se ovšem tento počet bude zvyšovat.

Z dokončených projektů byla největší úspěšnost registrována v rámci projektu „Start“ a také „Změna včas“. Roční průměr úspěšně dokončených kurzů činil přes 3 %, z celého počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání okresu Ostrava.

Nejen nástroje, ale také opatření APZ jsou v rámci snižování nezaměstnanosti nezastupitelným faktorem k dosahování národních cílů v oblasti zaměstnanosti. Úřad práce

krajské pobočky Ostrava nabízí takováto opatření svým klientům ve formě externího a specializovaného poradenství, a také pracovní rehabilitace. Následující tabulka 4.5 vyjadřuje počet uskutečněných poradenství a interních individuálních pohovorů a plánů pracovní rehabilitace, s tím, že do specializovaného poradenství je začleněno IPS, psychologické poradenství a poradenství k SVČ. I zde je vypočten podíl účinnosti těchto jednotlivých poradenství v jednotlivých letech. Podíl účinnosti zde vyjadřuje počet osob zařazených do poradenství v celkovém součtu a počet osob, kteří úspěšně absolvovali IP pracovní rehabilitace, na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání vyjádřený v %. Ovšem v rámci pracovní rehabilitace je tento počet brán pouze na uchazeče se zdravotním postižením, který je v tabulce pro tyto účely doplněn.

Tab.4.5 Poradenská činnost ÚP ČR – KrP v Ostravě

	2010	2011	2012	2013	2014
Externí činnost	487	358	322	320	37
Specializovaná činnost	9 792	7 967	7 976	6644	5613
Podíl účinnosti	47,30	40,72	36,42	26,60	22,50
IP PR	16	27	12	32	13
Počet InP k PR	493	409	596	407	432
UoZ OZP	2 320	2 309	2 220	2 456	2 400
Podíl účinnosti IP PR v (%)	0,68	1,17	0,54	1,30	0,54
Podíl účinnosti InP k PR v (%)	21,25	17,71	26,85	16,57	18,00

Zdroj: Vlastní zpracování

Přestože podíl účinnosti v rámci hodnocení poradenství v čase klesal, pro uchazeče o zaměstnání má stále velký význam. V prvních letech analyzovaného období se na Úřad práce KrP v Ostravě obrátilo přes 40 % evidovaných UoZ s žádostí o poradenství v oblasti zaměstnání. V posledních letech se tyto hodnoty pohybovaly okolo 20 %.

Pracovní rehabilitace poskytované osobám se zdravotním postižením či osobám jinak zdravotně znevýhodněným jsou k celkovému počtu UoZ OZP realizované v minimálním počtu, avšak pro tyto uchazeče, pro které je uplatnění na trhu práce omezené jejich zdravotním stavem, bývá tento druh opatření významným prostředkem, jak se lépe začlenit na trh práce. Podíl úspěšně dokončených individuálních plánů pracovní rehabilitace byl po celou dobu analyzovaného období nízký, v prvním mezidobí jednak vzrostl počet IP PR a jednak se snížil počet UoZ a tudíž se tento podíl zvýšil o polovinu. Následující rok ovšem znovu poklesl pod

úroveň jednoho procenta. Poslední dva roky sledovaného období byl vývoj opět kolísavý. Stejně tak tomu bylo v případě podílu účinnosti provedených pohovorů v rámci interních individuálních pohovorů. Nejvíce těchto pohovorů proběhlo v roce 2012, kdy byl počet UoZ OZP nejnižší. Hodnota podílu účinnosti této formy poradenství byla 26,85 %. Následující rok ovšem poklesla o 10 procentních bodů.

4.2 Doporučení a prognóza vývoje trhu v okrese Ostrava

Situace na trhu práce je vždy ovlivňována vnějšími faktory, například vládními výdaji, mobilitou osob, demografií obyvatelstva, nebo také stanovení výše minimální mzdy a vyplácení sociálních dávek. Trh práce v jednotlivých okresech ČR je ovlivňován nejen těmito faktory, ale také lokálními vlivy, které vyplývají ze specifického postavení daného kraje.

Zdravé ekonomické prostředí je důležitým předpokladem pro nízkou a stabilní míru nezaměstnanosti. Po delší době recese a stagnace hospodářství zaznamenal celý Moravskoslezský kraj až v roce 2014 mírné oživení, v následujících letech se očekává pozvolný růst celonárodní ekonomiky. Od roku 2015 se na základě nové koncepce k podpoře přílivu investic očekává nový přísun investorů v průmyslových zónách, zejména v Ostravě – Hrabové, což predikuje vytvoření nových pracovních míst. V tomto směru se zefektivnila politika státu, neboť je investováno do regionů s relativně vysokou nezaměstnaností. Poptávková strana trhu v okrese Ostrava signalizuje zvýšení stavu zaměstnanců, nejvíce ve zpracovatelském průmyslu v pododvětví výroby motorových vozidel. Avšak i s tímto předpokládaným vývojem stále přetrvává problém nedostačujícího počtu volných pracovních míst pro skupiny obyvatelstva, jež jsou obtížně uplatnitelní na trhu práce. Mezi tyto osoby patří matky pečující o malé děti, osoby starší 50 let věku, jejichž podíl na celkové ostravské nezaměstnanosti činil na konci roku 2014 29,0 %, dále osoby se zdravotním postižením a také nezaměstnané osoby bez kvalifikace, jejichž podíl na celkovém počtu evidovaných UoZ činil 36,5 %. Úřad práce ČR krajské pobočky v Ostravě by se tedy měl zaměřit především na tyto nejvíce ohrožené skupiny uchazečů. V průběhu roku, specificky v letních měsících, je nutná také příprava na čerstvé absolventy škol. Tradičně ztížená absorpce pracovního trhu je způsobena také proto, že struktura zaměření absolventů zcela nekoresponduje s požadavky zaměstnavatelů. Z tohoto důvodu často absolventi využívají nástroje APZ rekvalifikace, s předpokladem, že s vlastními osobními kompetencemi a zvýšenou kvalifikací snáz naleznou zaměstnání. Úřad práce by se měl také zaměřit na konkrétní městské obvody, v nichž je podíl nezaměstnaných osob nejvyšší. Mezi ně patří městský obvod Moravská Ostrava a Přívoz, Mariánské Hory a také Vítkovice, kde podíl nezaměstnaných dosahuje až 21 %.

4.3 Komparace nástrojů APZ s vybranými okresy ČR

V této podkapitole bude provedena komparace činností aktivní politiky zaměstnanosti s vybranými statutárními městy. Níže uvedená města byla vybrána dle nejvyššího počtu obyvatel, včetně Hlavního města Praha. Okres Liberec nemohl být zahrnut do srovnání, z důvodu neposkytnutých dat ohledně aktivní politiky zaměstnanosti, ačkoliv eviduje více obyvatel než okres Ústí nad Labem. Údaje v tabulce 4.6 jsou datově shodná s posledními zpracovanými údaji APZ poskytnutými Úřadem práce krajskou pobočkou v Ostravě, tedy k 31. prosinci 2014.

Tab. 4.6 Komparace nástrojů APZ

	UoZ	Rekvalifikace	VPP	SÚPM zřízená a vyhrazená	SÚPM SVČ	Míra nezam. v (%)
Praha	43 499	15	26	42	79	4,2
Brno	22 501	830	361	1 161	54	14,8
Plzeň	7 212	2 760	845	158	219	4,3
Olomouc	15 795	2 362	247	628	188	9,9
Ústí n. L.	10 133	-	1 453	716	188	12,52
Ostrava	25 110	704	464	1118	92	11,0

Zdroj: Analýzy stavu a vývoje trhu vybraných okresů, portál MPSV

Hlavní město Praha eviduje nejvíce uchazečů o zaměstnání s porovnáním s ostatními okresy, navzdory tomu registruje nejnižší míru nezaměstnanosti na 4,2 %. V roce 2014 bylo do rekvalifikace zařazeno celkem 15 UoZ, v rámci zvolené rekvalifikace bylo schváleno 5 751 žádostí. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla k 31. prosinci 2014 evidována v okrese Brno. Míra nezaměstnanosti je odvislá jednak od počtu UoZ, tedy nedobrovolně nezaměstnaných, a jednak na počtu osob, které jsou ekonomicky aktivní. A právě v závislosti na těchto dvou hodnotách je míra nezaměstnanosti v okrese Brno vyšší, než v okrese Ostrava, ačkoliv okres Ostrava evidoval v roce 2014 o 2 609 uchazečů o zaměstnání více, než okres Brno. Nejnižší počet uchazečů o zaměstnání eviduje město Plzeň. V tomto městě bylo zároveň provedeno nejvíce rekvalifikací a vytvořeno nejvíce SÚPM k výkonu samostatně výdělečné činnosti. Nízká míra nezaměstnanosti ve městě Plzeň je úzce spjata s průmyslovým a pivovarským odvětvím. Tento okres zároveň zaujímá přední pozice měst s nejnižší nezaměstnaností v České republice.

V okrese Olomouc byla zjištěná míra nezaměstnanosti o 5,7 procentního bodu vyšší v porovnání s hlavním městem. Ovšem na základě srovnání okresů bylo zabezpečeno přes

2 300 rekvalifikací. Ústí nad Labem vytvořilo nejvíce veřejně prospěšných prací. V tomto okrese nebyl otevřen žádný rekvalifikační kurz, avšak bylo schváleno 1 287 zvolených rekvalifikací, které si UoZ zabezpečili sami. V okrese Ostrava bylo uzavřeno nejvíce dohod se zaměstnavateli v rámci společensky účelných pracovních míst. Vyšší míra nezaměstnanosti v tomto roce evidována také v okrese Ústí nad Labem. Ústecký kraj, stejně tak i Moravskoslezský, patří mezi regiony s nadprůměrnou nezaměstnaností. V okrese Ústí nad Labem navíc skupina dlouhodobě nezaměstnaných osob tvoří až 50 % z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.

5 Závěr

Cílem diplomové práce bylo uvést právní předpisy týkající se aktivní politiky zaměstnanosti, provést analýzu vybraných nástrojů APZ v letech 2010-2014, pomocí kterých Úřad práce České republiky – krajské pobočky v Ostravě usměrňuje trh práce, a následně komplexně zhodnotit efektivnost těchto nástrojů.

Teoreticko-metodologická část byla zaměřena na právní výklad a ustanovení v českých zákonech. Byly zde popsány cíle státní politiky týkající se zaměstnanosti, správní instituce, které se podílejí na organizaci zprostředkování zaměstnání, rovněž zde byly vymezeny základní pojmy související s nezaměstnaností a bylo popsáno, kdo jsou účastníci trhu práce, za jakých podmínek a jaké se na ně vztahují práva a povinnosti.

Prakticko-aplikační část obsahuje obecný popis okresu Ostrava, je zde rozebrán vývoj a struktura nezaměstnanosti. Zde bylo zjištěno, že míra nezaměstnanosti v letech 2013 a 2014 postupně klesala a zároveň byl doplněn nejaktuálnější údaj o míře nezaměstnanosti ke konci roku 2015, kdy tato hodnota měla stále klesající tendenci. Také zde byl zhodnocen stav uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským titulem a volných pracovních míst korespondující s tímto požadovaným stupněm vzdělání. Během pěti let byl zachycen silně kolísavý vývoj, nejvyšší podíl byl zjištěn v roce 2013, kdy byl rovněž evidován nejvyšší počet UoZ s vysokoškolským titulem. Bylo také zjištěno, že v průběhu sledovaného období se zhruba 20% absolventů podílelo na celkové struktuře uchazečů o zaměstnání, nejčastěji ze středních odborných učilišť.

Dále byla provedena analýza vybraných nástrojů APZ na základě údajů poskytnuté Úřadem práce České republiky KrP v Ostravě a následné zhodnocení efektivnosti využití těchto nástrojů. Počet osob zařazených do rekvalifikačních kurzů realizované úřadem práce postupně klesal. Jednou z příčin této skutečnosti byla možnost uchazečů zabezpečit si potřebnou rekvalifikaci nezávisle na nabídce úřadu práce, a další příčinou bylo, že uchazeči byli umísťováni do jiných národních rekvalifikačních programů APZ. Úřad práce podporuje vytváření veřejně prospěšných pracovních míst. Za dobu sledovaného období bylo zřízeno celkem 1824 těchto pracovních příležitostí, nejčastěji v pomocných a pečovatelských činnostech. Zprostředkování VPP je pro evidované uchazeče motivačně účinnější, začleňují se tak do pracovního procesu, neztrácí zájem k výkonu aktivní činnosti a nemusí být závislí na pasivním vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Tento nástroj byl částečně nahrazen nástrojem Veřejná služba, který byl zahájen v roce 2013. Do tohoto programu byly primárně zařazovány

osoby, u kterých bylo oprávněné podezření na výkon ilegální práce. Uchazeči byli nadále evidováni v evidenci ÚP, odpracované hodiny se jim nezapočítávaly do doby odpracované pro výpočet důchodu, avšak po úspěšném ukončení tohoto programu jim byl nabídnut výhodnější pracovní poměr v rámci VPP. Využívání nástroje SÚPM k výkonu SVČ také neztrácí svůj význam, avšak tento nástroj je odvislý od současné ekonomické situace v regionu. Nejnižší počet dohod bylo uzavřeno v roce 2011, i co se týče SÚPM zřizovanými zaměstnavateli. Od tohoto roku počet uzavřených dohod a vytvořených míst v čase rostl, s čímž korespondoval i nárůst průměrných finančních prostředků vyplácených úřadem práce.

V současné době je využíváno stále více programů financovaných Evropským sociálním fondem. Během analyzovaného období proběhlo přes 10 projektů, z nichž tři se budou realizovat v následujících letech. Jak uchazeči o zaměstnání, tak i zaměstnavatelé, volí z nabídky současných projektů ESF, jelikož podmínky vyplácení poskytovaných příspěvků, i jejich výše, jsou přijatelnější pro obě strany. Úřad práce KrP v Ostravě proto přednostně uchazečům o zaměstnání nabízel účast na těchto projektech. Objem finančních prostředků plynoucí z ESF je mnohonásobně vyšší, než peněžní prostředky přidělené na realizaci národních APZ. O poradenskou činnost realizovanou ÚP KrP v Ostravě v prvních dvou letech mělo zájem přes 40 % osob, následující roky poptávka po těchto činnostech klesla o polovinu.

V závěru byla provedena komparace nástrojů s pěti městy s nejvyšším počtem obyvatel v roce 2014. Ačkoliv okres Ostrava patří do Moravskoslezského kraje, kde je registrovaná míra nezaměstnanosti společně s Ústeckým krajem nejvyšší, tak v okrese Brno byla míra nezaměstnanosti o více než 3 % vyšší.

Úřad práce KrP v Ostravě všestranně podporuje uchazeče o zaměstnání pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zaměřuje se na dlouhodobě evidované uchazeče, kteří nemají zájem o další vzdělávání a seberealizaci prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, a proto jsou umísťováni na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Dále se ÚP soustřeďuje na osoby, u nichž je oprávněné podezření na výkon ilegální činnosti apod. Také se věnuje se zvýšenou péčí osobám se zdravotním postižením

Seznam použité literatury

- 1) ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce s komentářem*. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 1246 s. ISBN 978-80-7263-850-5.
- 2) BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 640 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- 3) ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
- 4) JOUZA, Ladislav. *Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem*. Praha: BOVA POLYGON, 2004. 472 s. ISBN 80-7273-111-4.
- 5) PICHRTL, Jan. *Agenturní zaměstnávání v komplexních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2014. 376 s. ISBN 978-80-7400-481-0.
- 6) ŘEHOŘ, Petr. *Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce*. Brno: CERM, 2010. 110 s. ISBN 978-80-7204-735-2.
- 7) TVRDÝ, Lubor. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: VŠB-TUO, 2007. 222 s. ISBN 978-80-248-1665-4.

Internetové zdroje

- 8) START NA TRHU PRÁCE – *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2016 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z:
<http://www.startnatrhprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti>
- 9) EVROPSKÁ KOMISE – *Údaje o evropských službách zaměstnanosti* [online]. 2016 [cit. 2016-02-28]. Dostupné z:
http://ec.europa.eu/priorities/jobs-growth-and-investment_cs
- 10) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD – *Analytické materiály a statistiky* [online] 2016 [2016-05-04]. Dostupné z:
<https://www.czso.cz/>
- 11) SDRUŽENÍ PRO ROZVOJ MORAVSKOSLEZSKÉHO KRAJE – *Informace o Moravskoslezském kraji a okrese Ostrava* [online]. 2016 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z:
<http://www.msunion.cz/hlavni-aktivity/projekty/moravskoslezsky-pakt-zamestnanosti>

- 12) STATUTÁRNÍ MĚSTO OSTRAVA – Oficiální portál – *Informace o okrese Ostrava* [online]. 2016 [cit. 2016-03-27]. Dostupné z:
<http://www.ostrava.cz/cs>
- 13) MZDOVÁ PRAXE – Účetní a daňové hledisko [online]. 2016 [cit. 2016-04-02].
Dostupné z:
<http://www.mzdovapraxe.cz/>
- 14) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ – Platné znění zákona o
zaměstnanosti [online]. 2016 [2016-04-05]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF

Právní předpisy

- 15) Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2015, částka 169. Dostupný také z:
https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_1.1.2016.PDF
- 16) Zákon č. 179 ze dne 30. března 2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 92. Dostupný také z:
<http://www.msmt.cz/dokumenty/zakon-c-179-2006-sb-o-overovani-a-uznavani-vysledku-dalsiho-vzdelavani>
- 17) Zákon č. 568 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmu. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117. Dostupný také z:
<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
DE VPM	Dlouhodobě evidovaná volná pracovní místa
ESF	Evropský sociální fond
InP	Individuální pohovor
IP	Individuální plán
IPS	Informační poradenské středisko
KrP	Krajská pobočka
MSK	Moravskoslezský kraj
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená
PR	Pracovní rehabilitace
RZD	Roční zúčtování daní
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPM	Volná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZDP	Zákon o daních z příjmu
ZoZ	Zájemce o zaměstnání

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на ве́доміі, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě 22. dubna 2016



Lenka Ferencová

Seznam Příloh

Příloha č. 1: Počet uzavřených dohod v rámci projektu „Vzdělávejte se pro růst! -Adaptabilita“

Příloha č. 2: Kompletní přehled podílu účinnosti projektů ESF